



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

GIOMARA KOHLER MOTTA

**ENTRE “MELHORAR DE VIDA” E “MELHORAR A VIDA”:
implicações de sucessivas mudanças de trabalho/emprego na
constituição identitária de trabalhadores**

Florianópolis/SC
2013

GIOMARA KOHLER MOTTA

**ENTRE “MELHORAR DE VIDA” E “MELHORAR A VIDA”:
implicações de sucessivas mudanças de trabalho/emprego na
constituição identitária de trabalhadores**

Dissertação submetida ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Psicologia.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Edite Krawulski.

Florianópolis/SC
2013

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,
através do Programa de Geração Automática da Biblioteca Universitária da UFSC.

Motta, Giomara Kohler

ENTRE "MELHORAR DE VIDA" E "MELHORAR A VIDA" :
implicações de sucessivas mudanças de trabalho/emprego na
constituição identitária de trabalhadores / Giomara Kohler
Motta ; orientadora, Profa. Dra. Edite Krawulski -
Florianópolis, SC, 2013.
204 p.

Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Santa
Catarina, Centro de Filosofia e Ciências Humanas. Programa
de Pós-Graduação em Psicologia.

Inclui referências

1. Psicologia. 2. trabalho e contemporaneidade. 3.
trabalho/emprego. 4. mobilidade laboral. 5. constituição
identitária. I. Krawulski, Profa. Dra. Edite . II.
Universidade Federal de Santa Catarina. Programa de Pós-
Graduação em Psicologia. III. Título.

Giomara Kohler Motta

**ENTRE “MELHORAR DE VIDA” E “MELHORAR A VIDA”:
implicações de sucessivas mudanças de trabalho/emprego na
constituição identitária de trabalhadores**

Dissertação aprovada como requisito parcial à obtenção do grau de Mestre em Psicologia, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Centro de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal de Santa Catarina.

Florianópolis, 02 de maio de 2013.

Prof^a Dr^a Maria aparecida Crepaldi
Coordenadora – PPGP-UFSC

Banca Examinadora:

Prof^a Dr^a Edite Krawulski
Orientadora - UFSC

Prof^a Dr^a Dulce Helena Penna Soares
Examinadora - PPGP-UFSC

Prof^a Dr^a Suzana da Rosa Tolfo
Examinadora - PPGP-UFSC

Prof^a Dr^a Andrea Valéria Steil
Examinadora – PPGE GC –UFSC

Prof^a Dr^a Marúcia Patta Bardagi
Suplente – PPGP-UFSC

Dedico este trabalho a todos
os profissionais, estudantes e
dirigentes de empresas,
de instituições educacionais,
de sindicatos e
de instituições governamentais
que se preocupam e se sentem
corresponsáveis pela constituição de
pessoas, empresas e sociedade
no município de Brusque.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a todos que direta ou indiretamente ofereceram subsídios para a concretização desta pesquisa, e de forma especial:

- à Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) e ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia (PPGP), pela oportunidade de realizar o Mestrado em Psicologia. Não houve uma única vez que, ao entrar no portal dessa instituição, eu não agradecesse por tal oportunidade;

- aos professores do PPGP: Dr^a Andrea Vieira Zanella, Dr. Fernando Aguiar Brito de Sousa, Dr. Kleber Prado Filho e Dr^a. Maria Juracy F. Toneli, por seus ensinamentos sobre a ciência, métodos e teorias, e de forma muito especial às professoras Dr^a. Dulce Helena Penna Soares e Dr^a Edite Krawulski por, além dos ensinamentos que competem às suas ocupações em uma instituição pública de ensino, também compreenderem e acolherem as dores oriundas desse trajeto acadêmico;

- às professoras componentes da banca, Dr^a Andrea Valéria Steil, Dr^a Dulce Helena Penna Soares e Dr^a Suzana da Rosa Tolfo, pela disponibilidade em participar na avaliação desta dissertação, bem como por suas ricas contribuições por ocasião da qualificação do projeto de pesquisa;

- aos colegas de curso, em especial à Michela Iop, colega além do programa, de linha de pesquisa também;

- à minha professora orientadora, Dra. Edite Krawulski, que acolheu a mim e aos meus objetivos enquanto psicóloga pesquisadora e, acima de tudo, como pessoa preocupada com a relação entre constituição identitária e trabalho. Sem a sua dedicação, seriedade, empenho e, principalmente, competência, certamente este estudo não teria este final; por, mesmo adoecida e afastada dos seus afazeres laborais, ter dado continuidade aos cuidados com este trabalho, me recebendo em sua casa; pelas suas exigências e, assim, por me tornar uma pessoa um pouco melhor; pelo seu exemplo em conciliar vida e trabalho, ambos de forma competente, meu eterno agradecimento;

- à equipe do núcleo de Recrutamento e Seleção da empresa na qual foram captados os participantes desta pesquisa;

- aos trabalhadores participantes da pesquisa, por confiarem em mim, compreenderem a relevância deste estudo dissertativo e compartilharem comigo suas trajetórias sociolaborais;

- ao meu sócio, Ediomar José Bertoldi (Édio), pela sua presença e incentivo;

- aos meus pais: minha mãe, Lucia, por me auxiliar com a lida dos meus filhos, nesse momento no qual o tempo e o trabalho me foram tão caros. Mesmo não compreendendo a temática deste trabalho, sempre acreditou que ele transcenderia essas folhas de papéis, auxiliando ainda mais às pessoas na relação com o seu trabalho e, portanto, em suas vidas; meu pai, Pêrsio, por, a cada vez que eu chegava das orientações, buscar timidamente saber “o que a professora disse”. Na maioria das vezes, eu não tinha boas notícias para lhe dar, embora manifestasse a confiança e expectativa de um final feliz. Sou imensamente agradecida a ambos, por me mostrarem a importância do trabalho na vida;

- à Claudio Marcio Piontkewicz, meu amigo, compadre e companheiro na luta por transformar e melhorar a vida das pessoas. Obrigada pelo seu amor incondicional;

- aos meus filhos, meus tesouros, minha vida: Mateus Kohler Motta, Gabriel Kohler Motta, Samuel Kohler Motta e Manuela Kohler Motta, por respeitarem e compreenderem minhas muitas ausências; por compreenderem, ao ouvirem muitas vezes o pai dizer: “vamos cooperar com a mãe [...], a mãe precisa terminar com esse mestrado”; literalmente - “terminar com esse mestrado”, demonstrando a angústia com a efetivação do término desta pesquisa;

- por saber que não foi fácil para mim, mas, sobretudo, para minha família, meu agradecimento mais que especial ao meu esposo, meu amigo, meu amor, Valdemar Motta, por sua tolerância, paciência, compreensão; por driblar a dinâmica cotidiana familiar e por assumir, em muitos momentos, papéis que eram meus: o de mãe, o de filha e o de amiga;

- por fim, agradeço a Deus, por estar presente em todos os momentos da minha vida, especialmente pela concretização deste objetivo, o mestrado; pela proteção no trânsito em todas as minhas idas e vindas entre Brusque e Florianópolis; e pelo restabelecimento da saúde da minha mãe e da Prof^a Edite - pessoas essenciais para que este trabalho pudesse ser finalizado.

Uma **vida** desprovida de sentido no trabalho é incompatível com uma **vida** cheia de sentido fora do trabalho

(ANTUNES, 2010, p. 112, grifo nosso).

MOTTA, Giomara Kohler. **ENTRE “MELHORAR DE VIDA” E “MELHORAR A VIDA”: implicações de sucessivas mudanças de trabalho/emprego na constituição identitária de trabalhadores.** Florianópolis, 2013. 204 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Curso de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal de Santa Catarina.

RESUMO

O contexto contemporâneo é marcado por constantes mobilidades, em todas as esferas da vida. Nos contextos produtivos não é diferente: sucessivas mudanças de atividades e de vínculos têm marcado as trajetórias laborais de muitos trabalhadores. Considerando essas questões, a pesquisa que originou esta dissertação teve como objetivo compreender as implicações de sucessivas mudanças de trabalho/emprego na constituição identitária de sujeitos. O estudo empírico foi desenvolvido no município de Brusque/SC, tomando por base contribuições da Psicologia social e da Psicossociologia, segundo as quais o sujeito é constituído de forma objetiva (aspectos sociais) e subjetiva (aspectos individuais), em constante transformação. O trabalho foi compreendido a partir de sua configuração nos contextos da contemporaneidade e, ainda, como categoria fundante na constituição do sujeito. Trata-se de um estudo de abordagem qualitativa, de tipo multicase. Os dados foram levantados por meio de entrevista semiestruturada e da técnica da trajetória socioprofissional em versão adaptada especificamente para a pesquisa. Os participantes foram 11 trabalhadores, sendo cinco mulheres e seis homens, com idades entre 21 e 56 anos. Os dados foram tratados por meio da técnica de análise de conteúdo, a qual permitiu identificar três categorias: razões das mudanças, vivência das mudanças e avaliação das mudanças, cada qual com suas respectivas subcategorias. Os resultados encontrados mostraram que embora as razões tenham se configurado como tentativas de melhorar de vida e, por consequência, melhorar a vida, tal intento acaba não se concretizando. A vivência das mudanças evidenciou dificuldades no cotidiano, bem como contradições e ambivalências no que tange ao aprendizado de novos ofícios laborais e também do apoio familiar frente às sucessivas trocas de trabalho/emprego. A avaliação das mudanças identificou elementos objetivos e subjetivos, sendo ambos avaliados predominantemente de forma negativa, gerando sentimentos negativos em todos os participantes. Contraditoriamente, o aprendizado

foi apontado como o único “saldo” positivo da trajetória com sucessivas mudanças de trabalho/emprego. Concluiu-se que as implicações de trajetórias laborais com sucessivas trocas de trabalho/emprego são nocivas à constituição identitária desses trabalhadores.

Palavras-Chave: trabalho e contemporaneidade, trabalho/emprego, mobilidade laboral, constituição identitária.

MOTTA, Giomara Kohler. **BETWEEN "IMPROVE OF LIFE" AND "IMPROVE LIFE": implications of successive changes of work/employment in identity construction of the workers.** Florianópolis, 2013. 204 f. Florianópolis, 2009. 131 p. Dissertation (Master in Psychology). Psychology Postgraduate Program, Santa Catarina Federal University.

ABSTRACT

The contemporary context is marked by constant mobilities in all spheres of life. In productive contexts is not different: successive changes of activities and links have marked the labor trajectories of many workers. Considering these issues, the research that led to this dissertation aimed to understand the implications of successive changes of work/employment in identity constitution of subjects. The empirical study was conducted in the city of Brusque/SC, based on contributions of Social Psychology and Psychosociology, whereby the subject is constituted in an objective form (social aspects) and subjective form (individual aspects), in constant transformation. The work was understood from its setting in contemporary contexts and, also as a founding category in the constitution of the subject. This is a qualitative study, in multicase type. Data were collected through semi-structured interview and through the technique of social professional trajectory in an adapted version specifically for the research. Participants were 11 workers, composed by five women and six men, aged between 21 and 56 years. Data were treated by the technique of content analysis, which identified three categories: reasons for the changes, the experience of changes and evaluation of changes, each with their respective subcategories. The results showed that although the reasons have been configured as attempts to improve their lives and, consequently, improve life, such intent is not realized. The experience of changes showed daily difficulties, contradictions and ambivalences in relation to learning new skills and also family support front of successive changes of work/employment. The evaluation of changes identified objective and subjective elements, both evaluated predominantly negatively, causing negative feelings in all participants. Contradictorily, learning was pointed as the only "balance" positive of the trajectory with successive changes of work/employment. It was concluded that the implications of labor trajectories with successive changes of work/employment are harmful to the identity construction of these workers.

Keywords: work and contemporaneity, work/employment, labor mobility, identity constitution.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Comparativo entre reemprego e desligamentos.....	58
Figura 2 - Saldos negativos entre admissões por reemprego e desligamentos.....	58
Figura 3 - Comparativo entre desligamentos por dispensa geral e a pedido.....	60
Figura 4 - Pessoas de 23 anos ou mais de idade trabalhando em área correspondente à formação.....	76
Figura 5 - Comparativo entre o tempo total de vida laboral e o tempo total de efetivo exercício de trabalhos/empregos remunerados.....	101

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Demonstrativo de admissões e desligamentos.	57
Quadro 2 - Perfil dos participantes da pesquisa.	74
Quadro 3 - Características quantitativas da vida laboral dos participantes.	99
Quadro 4 – Categorias identificadas no processo de análise dos dados.	103

LISTA DE SIGLAS

CAGED – Cadastro Geral de Emprego e Desemprego
CAPES – Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CEJA – Centro de Educação de Jovens e Adultos
CEPSH – Comitê de Ética em Pesquisas com Seres Humanos
CLT – Consolidação das Leis do Trabalho
CNS – Conselho Nacional de Saúde
DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador
FECOMÉRCIO/SP - Federação do Comércio do Estado de São Paulo
FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
FIRJAN – Federação das Indústrias do Rio de Janeiro
IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IDM – Índice de Desenvolvimento Municipal
INSS – Instituto Nacional de Seguridade Social
IVC - Indicador de Vaga por Candidato
MBA – Master of Business Administration
MTE – Ministério do Trabalho e Emprego
MT – Ministério do Trabalho
PEA – População Economicamente Ativa
RH – Recursos Humanos
SEBRAE – Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas
SPPE – Secretaria de Políticas Públicas de Emprego
TCC – Trabalho de Conclusão de Curso
TCLE – Termo de Consentimento Livre Esclarecido
UFSC Universidade Federal de Santa Catarina

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO.....	25
1 INTRODUÇÃO.....	29
2 CONTEXTO DA PESQUISA: BRUSQUE E SUA GENTE	37
3 MARCO TEÓRICO	41
3.1 BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE CONTEMPORANEIDADE E TRABALHO	41
3.2 TRABALHO E CONSTITUIÇÃO IDENTITÁRIA DO SUJEITO ..	48
4 MÉTODO.....	55
4.1 CARACTERIZAÇÃO DO ESTUDO	55
4.2 PESQUISA EXPLORATÓRIA	56
4.3 PRECEITOS ÉTICOS.....	61
4.4 CAMPO E PARTICIPANTES.....	63
4.5 PROCEDIMENTOS E INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS.....	65
4.5.1 Instrumentos.....	65
4.5.2 Processo de levantamento de dados.....	68
4.6 PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE E DE DEVOLUÇÃO DE DADOS.....	69
5 OS PARTICIPANTES E SUA TRAJETÓRIA SOCIOPROFISSIONAL.....	73
5.1 PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO	73
5.2 <i>HISTÓRIAS SOCIOPROFISSIONAIS</i>	77
6 AS SUCESSIVAS MUDANÇAS DE TRABALHO/EMPREGO..	103
6.1 RAZÕES DAS MUDANÇAS.....	103
6.2 VIVÊNCIA DAS MUDANÇAS.....	125
6.2.1 Dificuldades no cotidiano pessoal e profissional.....	125
6.2.2 Aprendizados e suas ambivalências.....	132
6.2.3 Apoio e avaliação do grupo social	138
6.3 AVALIAÇÃO DAS MUDANÇAS	143
6.3.1 Elementos objetivos de avaliação.....	143
6.3.2 Avaliação subjetiva	150
6.3.3 Sentimentos negativos.....	154

7 IMPLICAÇÕES DAS SUCESSIVAS MUDANÇAS DE TRABALHO/EMPREGO NA CONSTITUIÇÃO IDENTITÁRIA	159
8 CONSIDERAÇÕES FINAIS E RECOMENDAÇÕES PARA FUTUROS ESTUDOS	169
REFERÊNCIAS	175
BIBLIOGRAFIA CONSULTADA	188
APÊNDICES	189
APÊNDICE A - Carta de Apresentação à Empresa de Gestão de Pessoas	190
APÊNDICE B - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido	192
APÊNDICE C - Técnica da Trajetória socioprofissional – versão adaptada	195
APÊNDICE D – Roteiro de Entrevista semiestruturada	196
APÊNDICE E - Orientações aos selecionadores para captação e convite a possíveis participantes	198
APÊNDICE F – Legenda do genograma	199
ANEXOS	201
ANEXO A - Parecer consubstanciado do Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da UFSC	202
ANEXO B – Técnica da trajetória socioprofissional – versão original (GAULEJAC, [...]; DEMEZIÉRE; DUBAR, 2006; SESTREN; SOARES, 2007)	204

APRESENTAÇÃO

Os pensadores mais admiráveis
não separam
seu trabalho de suas vidas
(WRIGHT MILLS, 1974).

A temática da relação do sujeito com o trabalho e das implicações deste na vida chamou-me atenção muito cedo, logo que me inseri no mercado de trabalho, porém de forma intuitiva, já que a vida acadêmica ainda não fazia parte da minha vida. Nasci e sempre residi no município de Brusque/SC, onde iniciei minhas atividades laborais aos 12 anos, trabalhando quatro horas diárias em uma microempresa de aviamentos: vendendo, cobrando, controlando e organizando o estoque. Como à época o **emprego** só era permitido legalmente a partir dos 14 anos (hoje a partir de 16 anos), eu tinha um **trabalho informal assalariado**, o qual, sem dúvida, traduziu-se em uma experiência de relação com o trabalho muito positiva, proporcionando-me intensa interação social. Hoje, com outros conhecimentos, arrisco-me a dizer que foi a partir daí que se deu a minha existência. Não que eu não existisse antes, mas foi um salto, como se eu comesse a fazer parte, de fato, do “mundo adulto”. Esse sentimento de “pertencer ao mundo adulto” é também relacionado, pela literatura, à condição de ter um trabalho, entre outros fatores. Assim, minha inserção no “mundo dos adultos”, ainda que, com apenas 12 anos de idade, se deu concomitantemente a essa inserção “no mundo do trabalho”.

Depois fui trabalhar como auxiliar de escritório em uma confecção, também por quatro horas diárias, pois estudava no período matutino. Logo que completei 14 anos, esse trabalho configurou-se em emprego com carteira de trabalho registrada – meu primeiro emprego. Desde então, passei a trabalhar por oito horas diárias, continuando meus estudos de ensino médio no período noturno. Permaneci trabalhando nessa empresa por 12 anos, desempenhando diversas ocupações: secretária, auxiliar administrativa, assistente de contas a pagar e receber e analista financeira e de departamento de pessoal.

Nesses 12 anos de **trabalho/emprego** fui percebendo que o **trabalho** tinha muitos significados e sentidos para as pessoas, oscilando entre as polaridades positiva e negativa e entre contradições e ambivalências. Essas percepções acabaram por produzir inquietações referentes à **relação do sujeito com o trabalho frente a sua vida**, as quais começaram a ganhar corpo em minhas reflexões ao me deparar

com pessoas que relatavam ser infelizes no/com o seu trabalho, e que se referiam a ele apenas sob uma perspectiva negativa. Fui percebendo também que essas pessoas, em sua maioria, apresentavam uma trajetória de trabalho com muitos rompimentos e mudanças de vínculos empregatícios.

Para mim, particularmente, durante esses 12 anos trabalhando, embora nem sempre gostasse de executar algumas atividades e muitas vezes tenha me deparado com um ambiente laboral negativo, o trabalho, levando em conta a totalidade da experiência vivida, foi positivo; eu sentia que ele me fazia a cada dia “mais gente” e “mais viva”. Hoje percebo que essa experiência laboral me mostrou ser **o trabalho categoria indispensável à produção da vida humana, indissociável do sujeito**, ainda que também se configure como terreno fértil para o sofrimento humano, e ainda que possa produzir significados e sentidos contraditórios e/ou ambivalentes: positivos e negativos; prazer e sofrimento.

Economicamente, estando eu inserida em um contexto familiar de classe média, não havia necessidade financeira de começar a trabalhar aos 12 anos. No entanto, a cultura germânica vigente em Brusque e na minha família valorizava a economia produtiva, bem como o trabalho, e eu, mergulhada nessa cultura, desde a infância sabia que “dinheiro não cai do céu nem dá em árvore” e que “é fruto do trabalho”. A experiência de trabalhar, porém, me mostrou que podemos ganhar muito mais que dinheiro trabalhando: podemos ter prazer, satisfação, crescimento profissional e pessoal, dentre outras coisas positivas e negativas por meio do trabalho, e, assim, transformar a nós mesmos e ao nosso entorno, em maior ou menor grau.

Motivada pelas minhas inquietações, solicitei demissão e fui buscar conhecimento acadêmico. Iniciei a graduação em Psicologia em período integral já sabendo as áreas às quais daria ênfase em meus estudos: psicologia clínica e psicologia do trabalho. Esta foi a forma de buscar subsídios à compreensão das minhas persistentes reflexões acerca da relação entre sujeito e trabalho e do que se poderia obter por meio do trabalho. Concluída a graduação, essas inquietações me moveram ainda mais para a busca de informações/conhecimentos e assim, mantendo a ligação com a vida acadêmica, fiz uma formação clínica na abordagem fenomenológico-existencial e, posteriormente, as pós-graduações em Gestão Estratégica de Pessoas, Arteterapia: Fundamentos Filosóficos e Prática e Avaliação Psicológica.

Quanto à minha trajetória laboral, eu a retomei após a graduação na mesma Brusque, passando a trabalhar como psicoterapeuta em

consultório particular logo após concluir a formação clínica. Em paralelo, ingressei como sócia em uma empresa de consultoria em Gestão de Pessoas, em 2005, passando a exercer também atividades relativas ao campo da psicologia organizacional e do trabalho nas organizações.

Desde então, trabalhando nessa empresa com diversas atividades, de forma particular com consultoria, recrutamento e seleção e reorientação profissional¹, minhas velhas inquietações referentes à **relação do sujeito com o trabalho frente à sua vida** se intensificaram. Em ações de reorientação profissional obtive maiores informações e declarações de trabalhadores adultos quanto à trajetória profissional trilhada por eles e sua relação com a insatisfação no trabalho e na própria vida. Nos afazeres de recrutamento e seleção de pessoal constatei a grande quantidade de pessoas empregadas e que mesmo assim iam à empresa buscar outra colocação no mercado. Dentre elas, muitas apresentavam um extenso histórico de rotatividade em sua trajetória laboral, tendo exercido muitos trabalhos, seja formais ou informais, e relatavam se sentirem infelizes com a vida por não vivenciarem uma “relação boa com o trabalho”. Em consultoria, principalmente em entrevistas de desligamento derivadas de pedidos de demissão do emprego, também constatei, na maioria dos discursos justificando a demissão, a tentativa do trabalhador de ir à busca de **outro emprego melhor**, objetivando uma **vida melhor**.

Esse conjunto de experiências de trabalho me fez refletir que embora **essas buscas** por “uma boa relação com o trabalho” e/ou pela satisfação com o trabalho e com a vida não sejam positivas ou negativas em si mesmas, **a constante troca de trabalho/emprego minimamente deveriam chamar a atenção, frente ao esgotamento evidente dos trabalhadores com essa condição em tantos relatos apresentados a mim.**

Nessas idas e vindas entre **ciência e profissão**, ao lecionar a disciplina de Recursos Humanos em um curso de graduação em Administração em minha cidade, percebi que muitos alunos também já apresentavam discursos pouco positivos acerca do trabalho, se é que se

¹ Atividade realizada com adultos que já tiveram um trabalho/emprego e que estão buscando recolocação profissional e com adultos insatisfeitos com o seu atual emprego e que igualmente estão buscando uma nova colocação. Em ambas as situações se percebe que esses adultos não conseguem visualizar outro trabalho/emprego onde possam estar satisfeitos.

pode graduar o “positivo” com relação à sua futura profissão. As constantes solicitações de trancamento de matrícula, troca de curso e abandono do curso pelo aluno, na mesma instituição de ensino e em outras instituições, observadas por mim, igualmente evidenciavam essa questão.

Em suma, essas sucessivas vivências no âmbito profissional possibilitaram-me **perceber a centralidade do trabalho na vida das pessoas - pelo menos no contexto societário da cidade e região onde me insiro - independente dele ter um cunho positivo ou negativo**. A partir dessa percepção, não restaram dúvidas quanto ao imperativo de conhecer e problematizar mais sobre a temática da relação **“pessoas e trabalho”**, considerando as peculiaridades desse contexto. Eis aqui, brevemente apresentada, a forma e os caminhos pelos quais se originou esta dissertação.

1 INTRODUÇÃO

Há mais no trabalho do que simplesmente sofrimento, da mesma forma que o sujeito não se define apenas pelo *pathos*, mas também por sua capacidade de criação, reinvenção, emancipação e superação das dificuldades colocadas pelo real

(BENDASSOLLI; SOBOLL, 2011, p. 15).

A contemporaneidade é marcada pelo imperativo da “mudança”, em todas as esferas da vida. Esse imperativo rege atualmente as relações sociais em diversos contextos. Diante das mudanças já ocorridas e em curso na sociedade como um todo, diferentes características da contemporaneidade são abordadas: sociedade do espetáculo (DEBORD, 1997); modernidade líquida e a sociedade individualizada (BAUMAN, 2001, 2005, 2008); corrosão do caráter (SENNETT, 2010); sociedade do consumo (BAUDRILLARD, 2010). A partir dessas diferentes características, esses autores apontam mobilidade intensa em todas as esferas da vida. Nos contextos do trabalho contemporâneo, em nível mundial, as mudanças são igualmente intensas (ANTUNES, 2005, 2009, 2010), propiciando fluidez, incerteza, contradição, ambivalência e insegurança, dentre outros aspectos.

No Brasil, as mudanças nesses contextos também seguem seu curso do mesmo modo, salvo por peculiaridades da realidade recente, como o crescimento econômico, que nos últimos anos se caracteriza por constantes quedas no índice de desemprego e aumento gradativo dos salários e do poder de compra, fatores que se convertem progressivamente em bem-estar social e melhora da qualidade de vida para um expressivo contingente de trabalhadores (DIEESE, 2011c). Os índices de desemprego nacional nos anos de 2008, 2009, 2010 e 2011 foram, respectivamente, 8,1%, 8%, 6,9% e 6%, os mais baixos dos últimos anos (IBGE, 2011c).

Essas estatísticas mostram um cenário que diverge de perspectivas teóricas ressaltando o desemprego intenso e suas consequências, conforme trazido por muitos autores (ANTUNES, 2005, 2009, 2010; CARRETEIRO; BARROS, 2011; CODO, 1996; DUBAR, 2005; 2009; GAULEJAC, 2007, 2011; ROESLER, 2012). No contexto brusquense, particularmente, percebe-se que esse aquecimento da economia resulta em diversidade de oportunidades de empregos, realidade que propicia aos trabalhadores flexibilidade no mercado de

trabalho, ou seja, movimentarem-se através de diversas atividades laborais, não somente naquelas de caráter empregatício, com vínculo de trabalho formal e carteira de trabalho assinada, mas também nos trabalhos informais, sem registro na carteira. Um cenário com emprego abundante, porém, também apresenta suas consequências, e uma delas é exatamente esse movimento traduzindo-se na realização de sucessivas mudanças de trabalho/emprego², caracterizando aquilo que na literatura do campo da gestão de pessoas se denomina de *turnover* ou rotatividade: demissões e admissões sucessivas no mesmo posto de trabalho. Como resultado, pode-se considerar que as trajetórias profissionais³ desses trabalhadores adquirem a marca dessa dinâmica, repercutindo tal fato na sua constituição identitária.

A respeito dessa dinâmica, publicação recente do DIEESE, em parceria com o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), a Secretaria de Políticas Públicas de Emprego (SPPE) e o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), intitulada *Rotatividade e Flexibilidade no Mercado de Trabalho*, discute a questão da rotatividade como problema nacional, e a aponta como “um dos maiores problemas vividos pelos trabalhadores do país e um dos maiores desafios do mercado de trabalho” (DIEESE, 2011c, p. 9), dificultando inclusive atuações de políticas públicas nesse contexto.

De fato, taxas elevadas de rotatividade afetam todo o funcionamento do mercado de trabalho, trazendo implicações para os trabalhadores, empresas e também no âmbito social. Para os trabalhadores, “representa insegurança quanto ao contrato de trabalho, levando-os a períodos de desemprego, seguidos da busca de nova colocação no mercado de trabalho” (DIEESE, 2011c, p. 11). Mesmo com índices de desemprego em queda no contexto brasileiro, a insegurança também se faz presente no trabalhador quanto às condições

² A expressão **trabalho/emprego** foi utilizada neste estudo dissertativo abrangendo tanto os vínculos formais com o trabalho (empregos – registro em carteira de trabalho) quanto os informais (sem vínculo empregatício), ambos remunerados. A opção por considerar ambos os vínculos decorreu do próprio propósito do estudo, para o qual o conhecimento da trajetória socioprofissional em sua totalidade de experiências laborais seria indispensável.

³ A expressão **profissional** é utilizada ao longo deste texto como sinônimo de laboral e de ocupacional. Embora se compreenda que o título de profissional somente é conferido àqueles que concluíram o ensino superior, a palavra é comumente utilizada também para definir todo aquele sujeito que trabalha ou sua trajetória, razão pela qual se optou por sua utilização.

de trabalho, e, sobretudo em relação à oscilação salarial devido ao uso recorrente do mecanismo da rotatividade. A formação profissional também pode ser afetada, pois a rotatividade promove a interdição da aprendizagem e da experiência no exercício de certas ocupações, dentre outros fatores.

Sob a ótica das empresas, essa alta rotatividade, decorrente de sucessivos desligamentos e readmissões representa custos elevados: constantes processos de seleção; processos contratuais; treinamentos; perdas de “capital intelectual”; avaliações do admitido para substituir o desligado; problemas decorrentes da “aculturação” do novo trabalhador; influência da rotatividade sobre a “saúde organizacional” com impactos negativos sobre a produtividade e a lucratividade das empresas (DIEESE, 2011c; SCHERMERHORN; HUNT; OSBORN, 1999; SPECTOR, 2006). Elevadas taxas de rotatividade afetam também os recursos públicos, no caso de desligamentos desencadeados pelas empresas, pela utilização intensiva do seguro-desemprego, impactando fortemente sobre os resultados contábeis destes fundos públicos.

Nos últimos anos, através de diversas publicações e mídias, foram anunciados recordes anuais e mensais de geração de empregos formais, bem como o aumento de trabalhos informais, oriundos da flexibilidade nos contextos do trabalho. No entanto, ao mesmo tempo em que ocorre um grande número de contratações, há também um número expressivo de desligamentos, que não diminuem mesmo em época de crescimento econômico, porém se modificam no seu fluxo, proporcionando aparentemente um leque maior de possibilidades de recolocação profissional, seja de caráter formal, seja informal.

Em pesquisa exploratória realizada junto ao Cadastro Geral de Emprego e Desemprego (CAGED), de Brusque (BRASIL, 2011a), obtiveram-se dados específicos relativos aos quantitativos de trocas de emprego no município, os quais possibilitaram comparações estatísticas entre admissões e desligamentos. Evidenciou-se que nem todos os trabalhadores desligados, seja a pedido, seja por iniciativa da empresa, retornam ao mercado de trabalho, mesmo com elevada oferta de emprego⁴.

Nesse contexto produtivo contemporâneo no qual se destaca a preocupação nacional referente à rotatividade e à necessidade de políticas públicas que contribuam no equacionamento de tão complexa

⁴ Mais detalhes sobre esses dados estatísticos são apresentados no Capítulo do Método, item Pesquisa Exploratória.

problemática, este estudo focalizou a dimensão psicológica da questão: conforme problematiza Sennett (2010), o trabalho de curto prazo, terceirizado, temporário, flexível promove a diminuição das possibilidades das pessoas obterem experiências e construir narrativas coerentes para suas vidas, corroendo o caráter do trabalhador. Evidencia ainda “[...] sobretudo aquelas qualidades de caráter que ligam os seres humanos uns aos outros, e dão a cada um deles um senso de identidade sustentável” (p. 27). Sendo assim, as constantes mobilidades de trabalho/emprego - rotatividade, caracterizando elas rupturas e/ou continuidades, dificultariam narrativas coerentes, pois,

como pode um ser humano desenvolver uma narrativa de identidade e história de vida numa sociedade composta de episódios e fragmentos? As condições da nova economia alimentam, ao contrário, a experiência com a deriva no tempo, de lugar em lugar, de **emprego em emprego** (SENNETT, 2010, p. 27 – grifo nosso).

As frequentes mudanças de trabalho/emprego nesse contexto de oportunidades abundantes podem interferir na constituição de suas identidades, pois os trabalhadores tendem a ir “de emprego em emprego”, conforme colocado pelo autor. Diante dessa questão, e comungando com Minayo a concepção de que “nada pode ser intelectualmente um problema, se não tiver sido, em primeira instância, um problema da vida prática” (2010, p. 173), buscou-se nesta pesquisa compreender o modo como essas sucessivas mudanças de trabalho/emprego repercutem na constituição identitária dos trabalhadores, haja vista que, conforme já destacado, suas trajetórias profissionais adquirem a marca dessa dinâmica. O problema delimitado foi: **quais as implicações de sucessivas mudanças de trabalho/emprego na constituição identitária de sujeitos no município de Brusque?**

O objetivo geral do estudo foi **compreender as implicações de sucessivas mudanças de trabalho/emprego na constituição identitária de sujeitos no município de Brusque/SC**. Teve-se como **objetivos específicos** conhecer as trajetórias socioprofissionais de sujeitos que vivenciam sucessivas mudanças de trabalho/emprego no município de Brusque; identificar possíveis rupturas e continuidades nas trajetórias socioprofissionais desses sujeitos; identificar as razões das sucessivas mudanças de trabalho/emprego realizadas por esses sujeitos;

e conhecer a avaliação que fazem sobre essas sucessivas mudanças de trabalho/emprego em suas vidas.

Diante das transformações já ocorridas e em curso no mundo do trabalho na conjuntura contemporânea, o estudo se justifica face à fundamental importância de reflexões sobre a temática do trabalho considerando a complexidade desse contexto. Pochmann (2010) apresenta várias estatísticas demográficas referentes ao futuro da população e ao impacto negativo que poderão ter sobre o trabalho e sobre o trabalhador, caso não iniciemos reflexões novas e fecundas a esse respeito. Segundo o autor, “somos governados pelos mortos, porque tudo o que temos – a cabeça das entidades sindicais, a cabeça das entidades patronais, os gestores do direito do Trabalho, as Políticas do Trabalho, de maneira geral – foi construído por gente que não vive mais, por uma realidade cada vez mais distante” (p. 33). Ainda acrescenta que “discutir trabalho em si é abstrato e sem muita utilidade se não considerarmos onde está inserido” (p. 29). Esse aspecto revela uma vez mais a relevância desse estudo, uma vez que focalizou um contexto específico – a cidade de Brusque, cujos vínculos peculiares com o trabalho são caracterizados pela sua centralidade e pelo seu momento de emprego abundante, conforme se aborda no Capítulo 2.

Contribuindo com concepções a respeito da centralidade do trabalho na vida das pessoas, Jacques (2002) ressalta a importância de compreender o homem em um contexto sociohistórico no qual o trabalho é valorado e confere significância ímpar à existência humana. Muitos autores conferem ao trabalho centralidade na vida do ser humano, bem como em suas formas de sociabilidade (AMADO; ENRIQUEZ, 2011; ANTUNES, 2005; 2009; 2010; BENDASSOLLI; SOBOLL, 2011; CARRETEIRO; BARROS, 2011; CLOT, 2006, 2011; CODO, 1996; COUTINHO; KRAWULSKI; SOARES, 2007; DUBAR, 2009; GERNET; DEJOURS, 2011; GAULEJAC, 2007; 2011; GOULART; NICÁCIO, 2004; KRAWULSKI, 1998; SATO; SCHIMIDT, 2004; SENNETT, 2010). Essa centralidade não é simplesmente uma concepção a partir da qual o trabalho é considerado como fonte de subsistência dentro da esfera econômica, mas também uma forma de reconhecimento do sujeito na esfera psíquica como agente social. Para Antunes (2005), ele mostra-se como momento fundante de realização do ser social, condição para sua existência e, por isso, ponto de partida para sua humanização e felicidade.

No Brasil o trabalho tem ainda o predomínio do formato celetista (emprego) de forma intensa, ainda que outras formas de trabalho ganhem corpo. Em tempos de baixo desemprego os números

relacionados a esse formato por si só apresentam justificativas para o poder de escolha de trabalho/emprego das pessoas, gerando rotatividade e, como consequência, novas formas de se relacionar com o trabalho. Dados estatísticos referentes ao município de Brusque indicam que no ano de 2010 foram admitidos 27.442 trabalhadores, enquanto 24.854 foram desligados, apresentando um saldo positivo de 2.588 admissões no ano (BRASIL, 2011a). Estes quantitativos possibilitam avaliar que em Brusque, ainda que se apresente crescimento no número de admissões para ocupação de vagas/emprego, também nota-se intensa circulação na ocupação dos empregos, expressa pelo alto número de desligamentos, indicando alta rotatividade de pessoas nos postos de trabalho. Esses dados instigam a questionar a relação que as pessoas estão tendo com o trabalho/emprego, e se as sucessivas mudanças laborais estão promovendo satisfação na relação com o trabalho. Ainda referente às trocas de trabalho/emprego, promovendo uma instabilidade profissional, Enriquez (1999, p. 1) diz: “Sabemos muito bem que toda perda de trabalho provoca uma ferida profunda na identidade de diferentes pessoas, concorrendo para a desagregação de suas personalidades”. Considerou-se que esse impacto na constituição identitária apontado pelo autor igualmente pudesse ocorrer nas constantes mobilidades de trabalho/emprego, mesmo quando “provocadas” pelos trabalhadores pela via da solicitação de desligamento do trabalho, o que de fato se confirmou, conforme mostram os resultados da pesquisa apresentados adiante.

Dispondo de muitas opções para trocar de trabalho/emprego, as pessoas acabam por efetuar-las sucessivamente – muitas vezes sem critério plausível (para ela mesma). Embora sejam feitas escolhas, porém, o resultado nem sempre corresponde ao esperado e a busca por outra colocação tende a continuar, caracterizando um círculo vicioso. A esse respeito, reportagem veiculada pela revista *Isto É*, no dia 26 de outubro de 2011, com o título “Os segredos de quem é feliz no trabalho”, destaca que,

apenas 24% dos brasileiros se sentem realizados com a vida profissional. [...] E, hoje, um infeliz não pensa duas vezes quando quer sair de onde está. [...] O resultado é um troca-troca que deixa as empresas perdidas em relação à gestão de pessoas. [...] O problema é que nem sempre os profissionais ficam satisfeitos com a mudança. Um levantamento feito pelo site *Trabalhando.com*

mostra que 39% das pessoas que aceitaram uma nova proposta não ficaram felizes (2011, p. 89).

Estes dados reforçaram a importância de conhecer o que acontece nesse “troca-troca”, o que o motivou e de que modo se inscreveu na trajetória socioprofissional dos sujeitos e em sua constituição identitária. Sob uma perspectiva psicológica e considerando-se a estreita vinculação entre trabalho e constituição do sujeito apontada pela literatura (CLOT, 2006; CODO, 1996; KRAWULSKI, 1991), tomou-se como pressuposto que essas sucessivas trocas marcam a trajetória profissional e repercutem no modo como esses trabalhadores se constituem enquanto sujeitos no mundo, o que efetivamente se confirmou na pesquisa empírica realizada.

Outra relevância de **compreender as implicações de sucessivas mudanças de trabalho/emprego na constituição identitária do sujeito** reside na carência de estudos referentes à relação entre constituição identitária e sucessivas mudanças de trabalho/emprego, identificada por meio de buscas em Bases de Dados⁵. Utilizando-se os descritores: “rotatividade”, “mobilidade ocupacional” “mudança de trabalho”, “constituição do sujeito” e “identidade e trabalho”, foram identificados alguns estudos cujas perspectivas estão relacionadas às causas, consequências e influências da rotatividade (GONZALES, 2009; DUARTE, 2009;), à qualidade do emprego (TAIOLI, 2005) e às instituições (SILVA, 2007; MOREIRA, 2008), mas nenhum deles aborda as implicações identitárias desses processos. Ademais, todos abordam essas questões sob um contexto de crise do emprego, divergindo da conjuntura nacional e local de emprego abundante no qual esta pesquisa se pautou.

Este estudo se justificou por seu intento de promover o **conhecimento a respeito de implicações das sucessivas mudanças de trabalho/emprego na constituição identitária de sujeitos**, fornecendo subsídios ao campo da psicologia do trabalho no que se refere aos

⁵ Buscas realizadas e consultadas no portal de livre acesso da CAPES (<http://www.capes.gov.br/servicos/banco-de-teses>), na BVS-Biblioteca Virtual de Saúde – Psicologia (<http://www.bvs-psi.org.br/>), na Biblioteca digital Brasileira (<http://bdtd.ibict.br/>), no Scielo (<http://www.scielo.org/php/index.php/>) e no portal do PePSIC - Periódicos Eletrônicos de Psicologia (<http://portal.pepsic.bvsalud.org/php/index.php?lang=pt>). Essas buscas foram realizadas em 12 de outubro de 2011.

fenômenos e processos psicológicos presentes na relação pessoas e trabalho. O conjunto de dados obtidos também permite reflexões a respeito das preocupações nacionais frente à rotatividade de emprego no Brasil explicitadas no livro “Rotatividade e Flexibilidade no Mercado de Trabalho” (DIEESE, 2011c), podendo contribuir com elementos relativos às questões identitárias – tema não abordado pela publicação, e que podem inclusive subsidiar a formulação de políticas públicas no campo da atenção ao trabalhador.

Além da Apresentação, onde se revela a gênese do tema da presente pesquisa, este estudo está estruturado em oito capítulos, dispostos na seguinte ordem:

Introdução: aprofunda-se o tema e delimita-se o problema de pesquisa; também se apresentam os objetivos e justificativas da investigação realizada, bem como a estrutura do trabalho.

Segundo capítulo: apresenta-se Brusque e sua gente, abordando-se o contexto peculiar da cidade no que se refere ao trabalho.

Terceiro capítulo: traz o Marco Teórico no qual se situa o discurso argumentativo utilizado.

Quarto capítulo: aborda-se o Método, sendo pormenorizado o percurso da pesquisa desde sua caracterização, a pesquisa exploratória, os preceitos éticos envolvidos, os participantes, os procedimentos e instrumentos de coleta de dados e os procedimentos de análise e de devolução dos dados.

Quinto capítulo: apresentam-se os participantes e sua trajetória socioprofissional.

Sexto capítulo: apresentam-se os achados empíricos acerca das sucessivas mudanças de trabalho/emprego realizadas pelos sujeitos do estudo, por meio das três categorias identificadas: as razões das mudanças; a vivência dessas mudanças e a avaliação dessas sucessivas mudanças em suas vidas.

Sétimo capítulo: abordam-se as implicações das sucessivas mudanças de trabalho/emprego na constituição identitária dos trabalhadores participantes do estudo.

Oitavo capítulo: destacam-se as principais sínteses e conclusões obtidas a partir dos dados encontrados, retomando-se os objetivos propostos; também são tecidas recomendações para futuras pesquisas.

2 CONTEXTO DA PESQUISA: BRUSQUE E SUA GENTE

Todo objeto é situado, inscrito no mundo. Buscar apreendê-lo analisando as conexões que o atravessam, as influências recebidas, não negligenciando as dimensões sociais e psíquicas, é imprescindível à psicossociologia (CARRETEIRO; BARROS, 2011, p. 210).

Como este estudo dissertativo foi desenvolvido especificamente no município de Brusque – Santa Catarina considerou-se pertinente reunir e abordar informações relativas a esse contexto, uma vez que ele detém particularidades, e a partir de algumas delas emergiu em parte o problema de pesquisa investigado.

A história da colonização de Brusque teve início no século XIX à margem direita do rio Itajaí-Mirim. Segundo historiadores, essas margens já eram habitadas por alguns brancos, verdadeiros aventureiros e desbravadores da floresta, os autênticos pioneiros que movimentavam a vida econômica da região (SEYFERTH, 1974). A partir de 4 de agosto de 1860 quatro grupos de imigrantes alemães deram entrada na colônia dirigida pelo Barão Maximiliano de Schneckburg, que depois tomaria o nome de Brusque. Dirigida pelo seu primeiro diretor, que permaneceu até 1867, a cidade prosperou rapidamente. Em 1875 introduziram-se em Brusque numerosos contingentes de imigrantes italianos que se expandiram por numerosas linhas, formando um centro urbano que se transformou numa cidade progressista e grande centro de produção agrícola e industrial (EL-KHATIB, 1970).

A cidade herdou as características alemãs de seus colonizadores na arquitetura, na comida, nas festas populares, etc. Também outros povos legaram contribuições étnicas à cultura germânica instalada, como os primeiros imigrantes italianos e posteriormente os poloneses, que trouxeram consigo técnicas de tecelagem. Posteriormente, Brusque passou a ser conhecida como “Berço da Fiação Catarinense” e “Cidade dos Tecidos”. Foi nessa cidade que se iniciou um dos maiores pólos têxteis de Santa Catarina e do Brasil, configurando nomes importantes como: em 1892 a Tecidos Carlos Renaux; em 1898, Buettner e em 1911 a Schlösser. A indústria metalmecânica também prosperou na cidade: as principais indústrias desse segmento se concentram na área automotiva, dentre elas algumas de grande projeção nos mercados interno e de exportação atualmente. O setor de máquinas, equipamentos

eletromecânicos e serviços metalúrgicos também passou a se desenvolver significativamente a partir de 1960.

A área de confecções cresceu mais recentemente, durante os anos 1980, estabelecendo na cidade centenas de pequenas e médias empresas. De acordo com dados de 2011 do Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE), as oportunidades de trabalho nesse ramo representavam 76% das vagas formais de trabalho ofertadas (SEBRAE, 2011).

Nos últimos anos o setor têxtil enfrentou uma forte crise, que gerou falências e processos de recuperação judicial inclusive de empresas centenárias, as quais outrora haviam conferido a Brusque o título de “Cidade dos Tecidos”. Segundo declarações do presidente do Sindicato Têxtil em entrevista a um jornal local (WERNKE, 2012), os quantitativos de rescisões continuam a crescer, mesmo diante da “crise têxtil” com que se deparou o setor, mas por iniciativa dos trabalhadores; ele ressalta ainda que esse crescimento no volume de rescisões se relaciona aos altos quantitativos de vagas de emprego disponíveis no município, que geram uma dinâmica própria no mercado de trabalho.

Brusque também se destaca no turismo religioso e de compras de produtos têxteis e de confecções, atraindo pessoas de muitos lugares do estado, e, muitas vezes, até do país. A cidade é conhecida ainda pela Festa Nacional do Marreco - Fenarreco, uma dentre as várias festas catarinenses do mês de outubro, cuja proposta é de resgate da cultura germânica dos colonizadores da cidade.

A Região do Vale do Itajaí à qual Brusque pertence é formada pela união de 53 municípios agrupados em quatro microrregiões: Blumenau, Itajaí, Ituporanga e Rio do Sul. A cultura germânica presente de modo expressivo na Microrregião Blumenau, onde se insere Brusque, traz consigo o “mito do povo trabalhador”, uma representação social do povo blumenauense, constituindo-se de uma visão da região como sendo alemã e trabalhadora. Dr. Blumenau, fundador de Blumenau, é descrito por Ferreira e Petry (1999) como um idealista, porém, um homem de ação. “Em torno dele foram cristalizando-se valores como perseverança, o espírito empreendedor, a poupança e o progresso, a ponto de se tornar referência para a cultura do trabalho germânico” (FROTSCHER, 1998, p. 94). **O trabalho, na cultura germânica**, assume a função de distinção entre os povos, valorizando aqueles que se aproximam dos valores vigentes nessa cultura naquilo que tange ao trabalho, e desvalorizando e denegrindo aqueles que não tomam parte nesse ideário.

Segundo relato de Seyferth (1981), com a industrialização de Brusque, que se ampliou a partir de 1930, o colono, além do seu

trabalho na roça, tinha seu trabalho/emprego na fábrica, denominando-se como colono-operário, e essa condição trouxe à tona distinções entre os trabalhadores: os *Eidecksen* (lusobrasileiros) e os Alemães (teutobrasileiros). O *Eidecksen*

é aquele que após o turno da fábrica, vai se divertir, beber no botequim, não procura melhorar sua vida trabalhando mais. O operário teuto-brasileiro, por oposição, se apresenta como alguém que está sempre procurando melhorar seu nível de vida, e após o trabalho na fábrica se dedica a outras atividades, agrícolas ou não [...] mesmo que para isso tenha que andar 10 quilômetros até a fábrica diariamente. [...]. As implicações étnicas dessa definição são mais ou menos claras: esse ‘amor’ ou ‘dedicação’ ao trabalho é um defeito do *Deustschtum* – a capacidade de trabalho dos que tem origem alemã vem da sua germanidade (1981, p. 200).

O trabalho na cidade era fortemente norteado por essas identificações – os *Eidecksen*, também conhecidos como brasileiros, e os alemães, aqueles de origem germânica, descendentes de alemães, sendo esses últimos dotados de privilégios que se davam pela preferência nas admissões, enquanto nas demissões a preferência se dava pelos ditos brasileiros (SEYFERTH, 1981). Para a autora, essa distinção por longos tempos propiciou uma ascensão social dos alemães; muitos ocupavam cargos de liderança dentro das fábricas, como contramestre e mestre e muitos foram alçados à classe dos patrões, originando muitas empresas cujos fundadores são de origem germânica.

Atualmente, a preferência por trabalhadores alemães não se faz presente na cidade, em razão principalmente da falta de pessoas para o trabalho, provocada pelos elevados índices de abertura de vaga de emprego e de rotatividade (WERNKE, 2012). Esses índices elevados geram dificuldades às empresas para manterem seu “quadro de pessoal”, não podendo dar-se ao “luxo” de fazer tal distinção. De qualquer modo, parece inegável que esse enredo histórico contribuiu para a forte relação brusquense com a temática do trabalho.

A valorização e a qualificação do sujeito trabalhador, segundo esses princípios germânicos, são evidenciadas ainda nos dias atuais. Exemplo disso é a matéria **“Brusquense único no Brasil”** publicada em um jornal local em 18/01/2013, abordando a premiação RankBrasil referente aos **75 anos de vida laboral ininterrupta, em uma única**

empresa, de um trabalhador brusquense com 90 anos de idade. O evento comemorativo que ganhou os noticiários em nível nacional contou com a presença, além do presidente da empresa na qual o Sr. Walter Orthmann trabalha, do prefeito municipal, dentre outras autoridades. Em seu discurso o prefeito assim se pronunciou: *É o primeiro brasileiro da história a receber essa premiação. Para Brusque é um orgulho total. Seu Walter recebeu o troféu, mas para nós, para o Estado e para o Brasil, ele é o nosso troféu* (grifo nosso). E o Sr. Walter, por sua vez, declarou: *Enquanto puder, vou trabalhar. Não estou nem pensando em parar. Estou tranquilo no meu trabalho e gosto muito do que eu faço* (MATIAS, 2013, p. 8-9). Parece inegável que a premiação, o evento e também as falas evidenciam e confirmam o trabalho como um valor fortemente instaurado na cultura do município.

A cidade de Brusque conta, segundo dados de 2010 do IBGE, com uma população de 105.503 habitantes (IBGE, 2011a), sendo a 11ª maior em população no Estado e situando-se entre as dez maiores economias de Santa Catarina e na posição 184 entre os municípios brasileiros (IBGE, 2011b). Dentre os cem municípios com os melhores Índices de Desenvolvimento Municipal (IDM), segundo dados da Federação das Indústrias do Rio de Janeiro (FIRJAN), Brusque ocupa o 21º lugar em nível de Brasil e o 1º em nível de Estado. Esses índices abarcam as áreas de emprego, educação e saúde; com resultados variando de 0 a 1 e indicando que quanto mais perto de 1 maior é o nível de desenvolvimento, a cidade obteve índice geral de 0,88, sendo 0,90 em emprego, 0,81 em Educação e 0,93 em saúde (FIRJAN, 2008). Estes dados estatísticos e comparativos igualmente parecem justificar sua fama de ser uma cidade que oportuniza trabalho e qualidade de vida⁶.

“As sociedades humanas existem num determinado espaço cuja formação social e configurações são específicas” (MINAYO, 2010, p. 39); é esse o contexto social e são essas as especificidades do município de Brusque, aqui trazidos brevemente a fim de possibilitar que o leitor estabeleça um pano de fundo para a compreensão do texto.

⁶ Quando se pergunta a uma pessoa sobre as motivações que a levaram a vir para Brusque, seja no momento de entrevista para aquisição de emprego, seja em uma circunstância social, a resposta, na maioria das vezes, está vinculada a oportunidades de emprego e em segundo lugar à qualidade de vida.

3 MARCO TEÓRICO

Em pesquisas de abordagem qualitativa, o marco teórico reúne elaborações teóricas que possibilitem nortear o pesquisador no estabelecimento de perguntas fundamentais para a compreensão da realidade empírica (MINAYO, 2010). Ele também orienta as formas de análise do objeto, envolvendo escolha conceitual e concordância ideológica do pesquisador; “muitos trabalhos confundem a base teórica do estudo com uma revisão da literatura”, sendo que a primeira “estabelece um foco sobre o que adotamos como as balizas de nosso estudo. Devemos, então, ser sintéticos e objetivos, estabelecendo, primordialmente, um diálogo entre a teoria e o problema a ser investigado” (DESLANDES, 2011, p. 44). Assim entendidas, as elaborações aqui trazidas não se propõem exaustivas; antes, objetivam melhor compreender a relação do homem com o trabalho e sua trajetória profissional, no contexto contemporâneo.

A base epistemológica adotada procurou compreender os sujeitos em relação com o seu contexto a partir de uma perspectiva emancipatória, sem desconsiderar os aspectos relacionais. Nessa perspectiva, apresentam-se, de forma sucinta, considerações referentes ao **mundo do trabalho na contemporaneidade** e às interfaces entre **trabalho e identidade**.

3.1 BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE CONTEMPORANEIDADE E TRABALHO

Para o Dicionário Aurélio (FERREIRA, 2009), contemporâneo é aquilo que é do mesmo tempo, que vive na mesma época, que é atual. Dessa forma, tomar como pano de fundo o contexto contemporâneo é discutir a atualidade, entendida, nesse estudo, no imbricamento entre passado, presente e futuro.

Nessa perspectiva, podemos evidenciar as transformações ocorridas nas últimas décadas que suscitam debates referentes às mudanças em curso na sociedade como um todo, as quais se tornam imperativo que rege atualmente as relações sociais, em microcontextos diversos. Assim, diferentes características do contexto contemporâneo, destacadas por autores ao abordarem temáticas relativas a esse contexto, como a sociedade do espetáculo (DEBORD, 1997), a modernidade líquida (BAUMAN, 2001), a corrosão do caráter (SENNETT, 2010) e a sociedade do consumo (BAUDRILLARD, 2010), apontam mobilidade

intensa em todas as esferas da vida, e, no “mundo do trabalho”, conforme se abordará adiante, não é diferente.

A contemporaneidade, marcada pelo contínuo mutável, também é demarcada pelo que é fluído, fugaz, instável, precário, inseguro e incerto. O contexto de curto prazo desestabiliza os vínculos relacionais em todos os aspectos da vida, afrouxando os laços de confiança e compromisso e fazendo imperar, assim, a instabilidade (SENNETT, 2010). A constante mobilidade, marca desse tempo, além da incerteza frente às sucessivas lidas com novo, faz com que as pessoas passem a maior parte do seu tempo na “agonia quanto à escolha de objetivos, e não na procura dos meios para os fins” (BAUMAN, 2001, p. 73), tendo em vista os quantitativos de possibilidades presentes no atual contexto. Debord (1997), por sua vez, define esse contexto como a sociedade do espetáculo, na qual o que importa é o movimento e, nesse sentido, nada pára, tudo muda o tempo todo.

Características como a solidez, a consistência e a continuidade, vigentes em outras épocas históricas, deram lugar para o fluído, o veloz, o efêmero e o descontínuo (BAUMAN, 2001, 2005, 2008). E, diante de tantas possibilidades ofertadas às pessoas e da vigência do imperativo da mudança, tem-se a sensação de incompletude e insegurança. Assim, contraditoriamente (outra marca da contemporaneidade), as pessoas buscam segurança através do consumo (BAUMAN, 2001, 2005), a tal ponto que o contexto contemporâneo é descrito por Baudrillard (2010) como “a sociedade de consumo”, na qual as pessoas não mais vivem do que produzem e sim do que consomem.

Outro fator preponderante na contemporaneidade, de acordo com Antunes (2009), é o ideário neoliberal, e, mais precisamente, a hegemonia do neoliberalismo inglês, o qual tem como eixo central fortalecer a liberdade de mercado, apresentando-se como uma nova fase do capitalismo, cujo impacto

se sente no resultado: menos *industrializante* e mais voltado para os *serviços*, menos orientado para a *produção* e mais *financeiro*, menos *coletivista* e mais *individualizado*, mais *desregulamentado* e menos *contratualista*, mais *flexibilizado* e menos “rígido” nas relações entre capital e trabalho, mais fundamentado no *laissez-faire*, no monetarismo, e totalmente contrário ao *estatismo nacionalizante* da fase trabalhista (ANTUNES, 2009, p. 69, grifo do autor).

As marcam do contemporâneo inevitavelmente atingem o trabalho e seus contextos; nessa nova fase, para dar conta de uma competitividade globalizada, com o livre mercado, emergem as estratégias de **melhoria constante**, e da **alta performance** (GAULEJAC, 2007, 2011), Como parte do *ideário neoliberal* (ANTUNES, 2009) e da *alta performance*, criticada por Gaulejac (2007), essas estratégias, porém, são transferidas como responsabilidade para o trabalhador, individualmente, tornando-o único responsável pelo seu sucesso ou fracasso, bem como pela empresa na qual trabalha (ANTUNES, 2009). Ou seja, o sucesso da empresa na qual o indivíduo trabalha é responsabilidade de cada integrante, de cada indivíduo. Assim, o trabalhador passa ser uma “espécie” de “Você S/A”. E, para tanto, é preciso melhoria constante, sendo que cada indivíduo deve não somente se responsabilizar pela qualidade do seu fazer laboral, mas também com a sua própria e constante qualificação. Nesse sentido, Gaulejac (2007) aponta que os *esforços gerenciais* das empresas, chamando-os de *gestão de cunho gerencialista*, convergem com o discurso da *alta performance*, sendo muitas vezes contraditório e/ou ambivalente às atribuições que esses trabalhadores efetivamente exercem.

A questão que se torna relevante para reflexão, a partir desses elementos, então, é: como os indivíduos se constituem na contemporaneidade, marcada pelo ideário neoliberal? As constantes transformações nos contextos produtivos fazem emergir novos olhares frente às relações e implicações sociais, bem como ao modo pelo qual os sujeitos se constituem nessas relações contemporâneas – as constituições identitárias.

As transformações no mundo do trabalho na contemporaneidade têm sido alvo de muitos estudos e considerações (ANTUNES, 2005; 2010; CLOT, 2006; CODO, 1996; COUTINHO; KRAWULSKI; SOARES, 2007; GOULART; NICÁCIO, 2004; POCHMANN, 2005; SATO; SCHIMIDT, 2004), os quais convergem em apontar implicações no que tange às relações sociais e ao modo como os sujeitos se constituem nestas relações em um contexto contemporâneo (COUTINHO; KRAWULSKI; SOARES, 2007). Antunes (2005) ainda aponta que a classe trabalhadora, antes (séculos XIX e XX) associada predominantemente à idéia de trabalhadores manuais, fabris, oriundos quase que exclusivamente da indústria *taylorista* e *fordista*, agora assumem “uma noção contemporânea e ampliada de classe trabalhadora” (p. 48), bem como do mercado de trabalho, oriundos da mundialização do capital e reestruturação na esfera produtiva, gerando

assim um novo e precário contexto produtivo. Nesse sentido, a nova morfologia do mundo do trabalho assume forma multifacetada e caráter polissêmico e “aquilo que era uma finalidade básica do ser social – a busca de sua realização produtiva e reprodutiva no e pelo trabalho – transfigura-se e se transforma” (ANTUNES, 2005, p. 69).

Essas transformações, ao longo da história humana, acompanham o momento econômico, político e cultural vigente, bem como os diferentes modos de produção – a escravidão, o feudalismo e o capitalismo, que interferem diretamente ou indiretamente no conceito trabalho. Dessa forma, se faz necessário primeiramente conhecer o trabalho enquanto conceito e categoria.

A palavra de língua portuguesa trabalho etimologicamente originou-se do latim *tripalium*, cujo significado nos dicionários remete a um instrumento de tortura. Assim, à palavra trabalho desde longa data estão associadas idéias de castigo e sofrimento (KRAWULSKI, 1991). Na concepção dessa autora, supõe-se que essas concepções exerçam influência social até hoje, conferindo ao trabalho o caráter árduo e penoso segundo o qual, de maneira generalizada, é conhecido histórica e socialmente. O trabalho foi concebido por Marx (1818-1883) como um processo de transformação entre o homem e a natureza, diferenciando-nos dos animais, processo esse que transforma o homem e a natureza, num determinado tempo histórico. Na ótica marxista, o trabalho possibilita ao homem ir além da natureza. “A natureza dita o comportamento aos animais; o homem, no entanto, conquistou certa autonomia diante dela” (KONDER, 1983, p. 24). Também Codo (1996) compreende o trabalho como uma atividade humana por excelência, ao destacar que ao mesmo tempo em que a pessoa modifica a natureza, também se modifica, promovendo um significado através do seu fazer. Esse significado, segundo Codo, tem o sentido de um “signo que fica” (signo-ficare) decorrente da relação mais complexa que configura o exercício do trabalho, se comparado a outra ação humana qualquer, e se define pela permanência além e apesar da relação do sujeito (trabalhador) com o objeto (o trabalho que executa), isto é, pela transcendência a essa relação.

De acordo com Antunes, “desde o mundo antigo e sua filosofia, o trabalho vem sendo compreendido como expressão de vida e degradação, criação e infelicidade, atividade vital e escravidão, felicidade social e servidão, [...] momento de catarse e vivência de martírio” (2005, p. 11). Essa compreensão comporta as polaridades

positiva e negativa do trabalho, que podem ocorrer muitas vezes concomitantemente, de forma ambivalente ou mesmo contraditória⁷. Ribas, por sua vez, defende que ao longo da história humana o trabalho pode ter três posições: pólo negativo, envolvendo a “[...] representação de trabalho como maldição, castigo, jugo, estima, coerção, esforço e penalidade”; centro do contínuo, o qual representa o trabalho “como uma mera função instrumental a serviço da sobrevivência material, [...]” e pólo positivo, segundo o qual o trabalho é visto como “missão, vocação, caminho, valor, fonte de satisfação e de autorealização” (2003, p. 45-47).

Ainda referente às transformações do trabalho, é essencial destacar que sob os auspícios do capitalismo a força de trabalho humana tornou-se mercadoria: “de uma atividade que fazia parte da vida, o trabalho tornou-se o meio de ganhar a vida – sobrevivência. O homem não mais possuía sua integridade, não produzia o que consumia e não consumia o que produzia” (ORGANISTA, 2006, p. 29). O produto final do trabalho não mais pertencia a seu produtor direto, mas sim ao capitalista. O capitalismo inverte o significado do trabalho que antes servia para o atendimento das satisfações e necessidades do próprio produtor, denominado de trabalho concreto, para produto de valor de troca, designado à condição de mercadorias destinadas à comercialização, denominado de trabalho abstrato (MARX, 1985/1818-1883).

Esse sistema de produção “quer produzir não só um valor de uso, mas uma mercadoria, não só um valor de uso, mas valor e não só valor, mas também mais-valia” (Marx, 1985, p. 155). Antunes (2005) corrobora com esta ideia, argumentando que o trabalho enquanto dimensão qualitativa entre homem e natureza é deixada de lado na sociedade regida pela ordem capitalista, na qual o trabalho se converte em meio de subsistência e a força de trabalho se torna mercadoria. Frigotto (2002) também pontua a distinção entre o trabalho como dimensão criadora da vida humana (dimensão ontológica) e o trabalho no formato assumido no capitalismo, com caráter de emprego ou

⁷ Há diferenças entre contradição e ambivalência. A primeira significa incoerência entre o que se diz o que se disse, entre palavras e ações; desacordo; exclusão de uma em detrimento da outra. Já ambivalência apresenta dois aspectos ou valores, e se refere ao estado de quem, em determinada situação, experimenta, ao mesmo tempo, sentimentos opostos não sendo excludente nenhuma das situações que se opõem (FERREIRA, 2009).

trabalho assalariado. Essas mudanças apontam a distinção da função do trabalho nas vidas das pessoas, demarcando novos formatos de relação entre o sujeito e o trabalho, os quais promovem, em decorrência, implicações na constituição identitária das pessoas.

“Uma das mudanças mais características ocorridas nos últimos dois séculos refere-se à gradativa transformação do trabalho em emprego, que se reporta a trabalho pago em dinheiro, típico, portanto, da lógica capitalista” (KRAWULSKI, 1998, p.13). Essa elaboração expressa uma diferença conceitual entre trabalho e emprego, e permite perceber que o trabalho entendido como forma de trabalho assalariado tem sido muitas vezes confundido com emprego. No Brasil, o emprego constituiu-se legalmente desde 1943, sendo entendido como o vínculo laboral estabelecido por contrato regido pela Consolidação de Leis do Trabalho (CLT) (BRASIL, 2012a), firmado entre uma pessoa física (empregado) que presta serviços de natureza não eventual a um empregador, sob sua subordinação e mediante salário.

O trabalho assalariado, ou seja, o emprego transformou-se muito nos últimos tempos (ANTUNES, 2009; FERNANDES; ZANELLI, 2006; KOVÁCS, 2005; POCHMANN, 2010; TOLFO; COUTINHO, 2007). Kovács (2005), com base em resultados de pesquisas realizadas em Portugal, identificou

diferentes formas de emprego flexível presentes na sociedade capitalista contemporânea: trabalho temporário, autoemprego, trabalho com tempo parcial, trabalho a domicílio, etc. Tais formas emergem em decorrência da crise de emprego predominante nos países de capitalismo avançado (p. 191).

Entretanto, mesmo o “mundo do trabalho” estando em contínua transformação, inclusive assumindo o formato de trabalhos flexíveis e sofrendo impactos de crises de emprego também no Brasil (ANTUNES, 2010; POCHMANN, 2010), alguns dados estatísticos mostram um panorama diverso. Em nosso país, no período de 2003 a 2010 a geração de empregos formais (celetistas e estatutários) teve aumento de 53,63%, equivalente a um aumento anual de 5,51%, demonstrando esses números, para além do crescimento de oportunidades de emprego, a continuidade do processo de formalização da força de trabalho brasileira nos últimos anos (BRASIL, 2012b). A esse respeito, o DIEESE (2011b), com base em referências do ano de 2009, apresenta os seguintes quantitativos: de 101.110 pessoas economicamente ativas, isto

é, aquelas cujas idades são consideradas para o mercado de trabalho, constituindo a População Economicamente Ativa (PEA), 92.689 pessoas são consideradas como efetivamente ocupadas, ou seja, possuem algum trabalho, remunerado ou não. Esses quantitativos possibilitam perceber que 91,67% das pessoas economicamente ativas estão ocupadas no Brasil, e indicam que de algum modo a questão do desemprego se torna menos relevante nesse mercado de Trabalho. Embora estatísticas como essa mostrem um cenário bem mais favorável no que concerne ao contexto ocupacional brasileiro, não se pode discordar quanto às profundas e contínuas transformações que se processam nas relações estabelecidas entre as pessoas e o trabalho no contexto contemporâneo.

Para Antunes (2009), ainda que se tenha um conceito polissêmico de trabalho devido às chamadas flexibilizações no mundo do trabalho, as transformações descritas acima trazem um conjunto de modificações nas relações sociais e, necessariamente, nos sujeitos que se constituem no e pelo trabalho. O autor afirma, porém, que, não obstante sua constante transformação, o trabalho se mantém como uma das categorias fundantes na constituição do sujeito. A esse respeito também se manifesta Clot (2006, p. 69) ao afirmar que

o trabalho é sem dúvida um dos gêneros principais da vida social em seu conjunto, um gênero de situação do qual uma sociedade dificilmente pode abstrair-se sem comprometer sua perenidade; e da qual um sujeito dificilmente pode afastar-se sem perder o sentimento de utilidade social a ele vinculado, sentimento vital de contribuir para essa perenidade, em nível pessoal.

Esse destaque mostra o trabalho sendo apontado como central na constituição dos sujeitos, visão compartilhada por diversos outros autores (AMADO; ENRIQUEZ, 2011; ANTUNES, 2010; BENDASSOLLI; SOBOLL, 2011; CARRETEIRO; BARROS, 2011; CLOT, 2011; CODO, 1996; COUTINHO; KRAWULSKI; SOARES, 2007; DUBAR, 2009; GERNET; DEJOURS, 2011; GAULEJAC, 2007; 2011; GOULART; NICÁCIO, 2004; KRAWULSKI, 1998; SATO; SCHIMIDT, 2004; SENNETT, 2010). Já Offe (1994) e Gorz (1996), dentre outros autores, igualmente pautados pelo contexto contemporâneo regido principalmente pelo imperativo da mudança, apontam para o fim da categoria do trabalho como centralidade da vida humana. Porém, cabe ressaltar que os discursos referentes à crise do trabalho como categoria central, na sua maioria, estão baseados no

conceito de emprego e referem-se a contextos de países desenvolvidos e, principalmente, a altos quantitativos de desemprego.

Em nossa compreensão, o trabalho enquanto atividade laboral e enquanto fenômeno psicossocial continua sendo uma das principais categorias chave para analisar as relações sociais, pois, “no momento em que se levantam argumentos sobre a não-centralidade do trabalho, a temática do trabalho assume papel central, obrigando-nos a refletir sobre a mesma, buscando levantar perspectivas e alternativas de futuro” (LARANJEIRA, 1997, p. 41). Sua centralidade, para além das questões econômicas e sociais que o trabalho engendra, é componente essencial e central, tal como trazem Coutinho, Krawulski e Soares (2007), para a constituição identitária do sujeito. Aborda-se mais a respeito dessa questão a seguir, ao tratar acerca da relação entre trabalho e identidade.

3.2 TRABALHO E CONSTITUIÇÃO IDENTITÁRIA DO SUJEITO

Esse estudo está ancorado em contribuições da Psicologia Social, da Clínica do Trabalho e, especificamente, da Psicossociologia para obter subsídios à compreensão da constituição identitária do sujeito. Nessa perspectiva, distancia-se e diverge das visões essencialista e relativista a respeito dessa constituição, e assume uma visão relacional entre os aspectos objetivos e subjetivos, idênticos e diferentes nesse processo, conforme trazida por diversos autores (CARRETEIRO; BARROS, 2011; COUTINHO; KRAWULSKI; SOARES, 2007; DEMEZIÈRE; DUBAR, 2006; DUBAR, 1998, 2005, 2009; GAULEJAC, 2007; 2011; WOODWARD, 2000). As teorias com visão essencialista apontam a identidade no formato cristalizado, fixo e que não se altera ao longo do tempo, ou seja, aquilo que é idêntico (WOODWARD, 2000); consideram ainda a existência de um *self*, autônomo, adotando assim uma perspectiva “psicologizante” ao abordar a identidade. Já uma visão “socializante” ou relativista, compreende a identidade como uma ilusão, e determinada por condicionantes sociais (DUBAR, 1998, 2005). Para Dubar (1998), a constituição da identidade abarca, de forma relacional, aspectos objetivos (o mundo material, social) e subjetivos (aspectos individuais) do sujeito, devendo esses aspectos ser tomados e compreendidos de forma indissociável. As contribuições da psicossociologia, ao propor explicações sobre esse fenômeno psicossocial, articulam **trajetórias objetivas**, ou seja, aquelas concernentes às posições objetivamente ocupadas pelos sujeitos no mundo e as **trajetórias subjetivas** ou “formas identitárias” individuais,

relativas à biografia ou narrativas dos sujeitos (DEMEZIÈRE; DUBAR, 2006; DUBAR, 1998, 2005).

A identidade, para teóricos do campo da Psicologia Social, é um conjunto de características próprias de um indivíduo, que o diferencia de outros, sendo construídas nas e pelas relações sociais, bem como pelos diferentes papéis que esse indivíduo desempenha ao longo da sua trajetória existencial. Esses papéis assinalam a localização do sujeito no mundo. Berger e Luckmann (2002) apontam que a identidade “é objetivamente definida como localização em um certo mundo e só pode ser subjetivamente apropriada juntamente com esse mundo” (p. 177).

Referindo-se ao processo de socialização dos indivíduos, Coutinho (1999) aponta o fato de que “cada pessoa, com suas características singulares, se constrói através desse processo, constituindo sua identidade pessoal através das relações sociais” (p. 31-32). Dessa forma, a identidade, de forma dinâmica e constante, vai se formando e transformando através do individual (subjetivo) e do coletivo/social (objetivo). Contribuindo com essa definição de identidade, Ciampa (1987) aponta a identidade como metamorfose, ou seja, um processo permanente de formação e transformação do sujeito, oriunda de condições materiais e históricas dadas, a partir de uma concretude (objetiva) que abarca as dimensões temporais presente, passado e futuro, num movimento constante. Para esse autor, a metamorfose remete à alteridade do sujeito, ou seja, ao movimento constante de tornar-se outro (mudança). Nessa compreensão, o autor traz à identidade também a noção de diferença e igualdade, uma vez que o ser humano vai se igualando e se diferenciando constantemente no processo de vir-a-ser perante sua localização social no mundo, e suas ações diante do contexto no qual está inserido. São as ações que os sujeitos têm, diante do seu cotidiano vivenciado, com condicionantes sociais determinantes, que autores baseados na Psicossociologia apontam como a possibilidade de se ter uma relativa unidade na identidade, embora fragmentada diante do contexto contemporâneo (CARRETEIRO; BARROS, 2011; ENRIQUEZ, 1999; GAULEJAC, 2007; 2011).

A identidade vem sendo questionada e extremamente discutida, no atual contexto contemporâneo, culminando e nomeando esse processo como crise da identidade. A respeito dessa questão, Hall assim se coloca:

as velhas identidades, que por tanto tempo estabilizaram o mundo social, estão em declínio,

fazendo surgir novas identidades e fragmentando o indivíduo moderno, até aqui visto como um sujeito unificado. A assim chamada “crise da identidade” é vista como parte de um processo mais amplo de mudança, que está deslocando as estruturas e processos centrais das sociedades modernas e abalando os quadros de referência que davam aos indivíduos uma ancoragem estável no mundo social (2006, p. 7).

Refletindo sobre a argumentação de autores que sustentam a crise da identidade, como se esta estivesse em colapso, Hall (2006, p. 8) diz que “o próprio conceito com o qual estamos lidando, ‘identidade’, é demasiadamente complexo, muito pouco desenvolvido e muito pouco compreendido na ciência social contemporânea para ser definitivamente posto à prova”. Nesse sentido “a identidade somente se torna uma questão quando está em crise, quando algo que supõe como fixo, coerente e estável é deslocado pela experiência da dúvida e da incerteza” (HALL, 2004, p. 43). Tais fatos se fazem presentes claramente no “mundo do trabalho”, no contexto contemporâneo, no qual também impera mudança, dúvida e incertezas.

Embora o conceito de identidade venha sendo questionado e até mesmo excluído por autores que sustentam a crise da identidade, concordamos com Hall (2004), quando defende a necessidade de mantermos conceitos como o de identidade, pois

[...] uma vez que eles não foram dialéticamente superados e que não existem outros conceitos, inteiramente diferentes, que possam substituí-los, não existe nada a fazer senão continuar a se pensar com eles – embora agora em suas formas destotalizadas e desconstruídas, não se trabalhando mais no paradigma no qual eles foram originalmente gerados (p. 104).

Uma concepção de identidade como processo oriundo do indivíduo e do coletivo (social) e uma noção de trabalho como central na constituição identitária são aportes teóricos considerados fundamentais ao estudo sobre os desdobramentos das sucessivas mobilidades de atividades e experiências laborais para os processos identitários dos trabalhadores como feito nessa pesquisa. Nessa perspectiva, a trajetória profissional, bem como o cotidiano laboral dos sujeitos pesquisados são elementos levados em consideração, pois, pensar na trajetória profissional de uma pessoa nesse contexto de descontinuidade e

continuidade e compreender a relação dela com o trabalho é também pensar no seu cotidiano laboral, na sua narrativa de vida, na sua constituição identitária.

A palavra “cotidiano”, no dicionário é referida como sendo rotineiro, diário, comum, enfim “um conjunto de ações geralmente pequenas, realizadas por alguém todos os dias de modo sucessivo e contínuo, dia a dia” (HOUAISS e VILLAR, 2001, p. 856). Sendo assim, a trajetória profissional pode ser entendida como um conjunto de ações laborais cotidianas realizadas por um sujeito trabalhador ao longo da sua vida, podendo ter maior ou menor diversidade nas funções, bem como nos vínculos de trabalho, e comportando menores ou maiores rompimentos dessa regularidade, bem como possíveis continuidades. Essas ações laborais, repetidas no cotidiano, são essenciais para a constituição identitária do sujeito trabalhador, em um contexto socio-ocupacional que tem o trabalho como eixo condutor em torno do qual o processo de viver se estrutura e se organiza.

O cotidiano expressa a rotina. Sem dúvida a rotina é um elemento básico da vida diária, tal como na vida laboral. Contudo, as raízes etimológicas da palavra apontam que, em sua origem latina, rotina (rupta) se associa “... à ideia de rota (caminho) [...] donde derivam as expressões ‘rotura’ ou ‘ruptura’; acto ou efeito de romper ou interromper; corte, rompimento, fractura” (PAIS, 2003, p. 29). Assim, o cotidiano é compreendido como possibilidade de rotina (repetição), mas também de rupturas, ou seja, contempla os elementos do igual e do diferente. Assim entendida, essa noção converge com o que se entende como identidade nesse estudo, uma construção constituída na igualdade/idêntico e também na diferença.

A ideia do cotidiano laboral como repetição e também como ruptura vem ao encontro da busca pela compreensão das sucessivas mudanças de emprego nas trajetórias profissionais e suas implicações na constituição identitária dos sujeitos que experimentam uma trajetória assim caracterizada. Frente às possibilidades de rupturas, Martins (1998) diz que

é no instante dessas rupturas do cotidiano, nos instantes da inviabilidade da reprodução, que se instaura o momento da invenção, da ousadia, do atrevimento, da transgressão. E aí a desordem é outra, como é outra a criação. Já não se trata de remendar as fraturas do mundo da vida, para recriá-lo. Mas de dar voz ao silêncio, de dar vida à história (p. 6).

Nas experiências cotidianas o sujeito percebe um fluxo constante, no qual constitui sua identidade. Nessas experiências procura organizar aquilo que percebe como sendo o seu eu ou sua identidade (MELLO, 1994). Assim, a identidade constituiria o “núcleo que permanece idêntico, segundo a percepção do sujeito das mudanças do devir. O cotidiano é o produtor da identidade e o seu legitimador” (idem, p. 25).

O percurso profissional (DEMEZIÈRE; DUBAR, 2006), entendido aqui como uma trajetória laboral, em seus processos de repetição e ruptura, é profundamente marcado pelas relações de trabalho nas quais estamos inseridos, afetando toda a nossa vida. Isso porque o trabalho, na perspectiva da Psicossociologia, “é fundamentalmente encontro e troca com os outros. É o que permite ‘sair de si’, o que requer a capacidade de realizar uma obra útil, de construir e manter engajamentos, de planejar com os outros e para os outros” (CARRETEIRO; BARROS, 2011, p. 214). Assim, segundo essas autoras, a experiência dos trabalhadores é tida como importante na compreensão da constituição desses sujeitos. Essa experiência, dependendo do modo como é vivida, fragiliza ou reforça os componentes identitários, mas sempre os impacta. Conforme expressam Coutinho, Krawulski e Soares (2007, p. 31),

inegavelmente, o atual contexto societário, particularmente quando nos referimos ao mundo do trabalho, contribui de forma decisiva para a fragmentação dos sujeitos e, deste modo, tende a reforçar a fragilidade e a condição efêmera e eternamente provisória da identidade [...].

Igualmente, Silva e Tolfo (2012), discorrendo sobre “Trabalho significativo e Felicidade Humana” apontam que “o trabalho ocupa amplos espaços na constituição da existência humana. Insere-se entre as atividades mais importantes, como fonte relevante de significados na construção da vida humana associada” (p. 352). A noção de “trabalho significativo”, embora não se trate aqui mais detidamente sobre significados e sentidos do trabalho, torna-se igualmente relevante para fazer a distinção entre ambos, tendo em vista que “comumente, os conceitos de significado e sentido são tratados como sinônimos nos trabalhos e pesquisas acadêmicas” (TOLFO; PICCININI, 2007, p. 40). O significado do trabalho é compreendido como a representação social que um determinado fazer laboral tem para o trabalhador, grupo e para o social, sendo uma elaboração coletiva em um dado contexto econômico, histórico e social concreto. Já o sentido do trabalho é entendido como

uma elaboração individual, decorrente da compreensão do sujeito acerca dos significados coletivos (COUTINHO, 2009; TOLFO et al, 2005; TOLFO; PICCININI, 2007). Embora sejam distintos, enquanto conceito é preciso considerar a relação entre significado e sentido, em um processo dialético e dinâmico (COUTINHO, 2009; TOLFO et al, 2005). Afinal,

o homem reconhecer o trabalho somente como algo obrigatório e necessário à sobrevivência e aquisições deixa de perceber esse mesmo trabalho como a categoria integradora, pela qual pode criar e reconhecer-se enquanto indivíduo e ser social. O homem, alienado, torna-se apenas um produtor e consumidor de capital, deixando de buscar sua identidade nas atividades que executar. Deixa, então, de atribuir significados e sentidos positivos ao seu fazer (TOLFO; PICCININI, 2007, p. 45).

Em função dessa sua capacidade de atribuir sentidos ao trabalho que executa, o ser humano vivencia sua trajetória profissional de forma peculiar; a “classe-que-vive-do- trabalho” (ANTUNES, 2009), inserida em um contexto contemporâneo, é impactada pelas contingências psicossociais relativas ao trabalho que desenvolve em seu cotidiano, conforme se buscou conhecer e se apresenta adiante, após expor o caminho metodológico percorrido pelo estudo.

4 MÉTODO

Apresentam-se na sequência os elementos que estruturaram o percurso metodológico por meio do qual os objetivos da pesquisa foram viabilizados, desde sua caracterização, a pesquisa exploratória realizada, seus participantes, os preceitos éticos observados, os procedimentos e instrumentos adotados para a coleta de dados e, por fim, os procedimentos utilizados para a análise e devolução dos dados.

4.1 CARACTERIZAÇÃO DO ESTUDO

A escolha por um método de pesquisa, bem como pelos recursos metodológicos a serem utilizados, deve estar atrelada intimamente ao objeto de estudo e à forma mais adequada à aproximação da realidade, objetivando a produção de um conhecimento científico. O método serve como norte, pois “fundamenta teoricamente o caminho do pensamento seguido pelo investigador, ou seja, sua escolha metodológica, que deve corresponder à necessidade de conhecimento do objeto” (MINAYO, 2010, p. 187).

A abordagem qualitativa é uma prática recorrente nas Ciências Humanas, enfatizando as particularidades de um dado fenômeno a respeito de suas origens e de sua razão de ser (HAGUETTE, 2001). Essa abordagem fundamenta-se na relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito, havendo “uma interdependência viva entre o sujeito e o objeto, um vínculo indissociável entre o mundo objetivo e a subjetividade do sujeito” (CHIZZOTTI, 2005, p. 79). O objetivo da pesquisa qualitativa é compreender melhor o comportamento e experiências humanas, privilegiando essencialmente, “a compreensão dos comportamentos a partir das perspectivas dos sujeitos da investigação” (BOGDAN e BIKLEN, 1994, p. 16).

Investigações de abordagem qualitativa são definidas através de cinco características, segundo Bogdan e Biklen (1994): a) a fonte de dados é o ambiente natural onde os fenômenos ocorrem, no qual o próprio investigador é o instrumento principal do estudo; b) é uma investigação descritiva, ou seja, os dados são recolhidos, principalmente através de palavras; c) o processo de pesquisa é tão ou mais importante que seu resultado; d) a análise dos dados é feita de forma indutiva, ou seja, não objetiva-se a confirmação de hipóteses; e) atribui-se importância aos significados. Essas características podem incluir, também, a ausência de neutralidade por parte do pesquisador, o caráter interpretativo dos dados ou, ainda, o aspecto interativo do processo de

pesquisa, aberto a mudanças de percurso (CRESWELL, 2007). A partir desse conjunto de características, a pesquisa qualitativa responde a questões muito particulares, abrangendo um universo de significados, crenças, atitudes, valores, aspirações e motivos, preocupando-se com um nível de realidade que não pode ser quantificada (MINAYO, 2010).

A pesquisa aqui apresentada, tendo em vista seu enfoque e particularidades, caracterizou-se como de abordagem qualitativa. Optou-se pelo estudo de caso, e mais especificamente, pela modalidade de multicasos, também denominada de casos múltiplos, típica da abordagem qualitativa, exigindo do pesquisador que tome decisões referentes “aos aspectos específicos do contexto, indivíduos ou fonte de dados que irão estudar” (Bogdan e Biklen, 1994, p. 90). Essa modalidade centra-se em um aspecto particular de determinada realidade, e os estudos de caso múltiplos podem assumir uma variedade de formas, buscando estudar dois ou mais sujeitos ou organizações sem as finalidades de compará-los, situação que caracteriza os Estudos Comparativos de Caso (TRIVIÑOS, 1987). Por suas características, a pesquisa definiu-se não somente pela abordagem qualitativa, mas também como estudo de multicasos. Alguns elementos quantitativos, porém, foram buscados a título exploratório, conforme descrito a seguir.

4.2 PESQUISA EXPLORATÓRIA

A gênese da problematização da temática dessa pesquisa, conforme já abordado, se estabeleceu através de experiências profissionais da pesquisadora no município de Brusque. Afinal, “pesquisas nascem de determinado tipo de inserção no real” (MINAYO, 2010 p. 47). No entanto, mesmo com esse conhecimento prévio do campo, desenvolveu-se um estudo exploratório visando uma aproximação mais profunda e específica à questão das numerosas trocas de emprego por parte dos trabalhadores no município. A exploração do campo se configura como uma estratégia que fornece subsídios acerca dos primeiros impactos da pesquisa em seu lócus; permite, ainda, verificar a coerência e o sentido da temática proposta, precedendo à pesquisa de campo propriamente dita (MINAYO, 2010).

Buscaram-se informações relativas à rotatividade de trabalhadores nos empregos junto ao CAGED do município de Brusque (BRASIL, 2011a). Os dados obtidos referem-se apenas a vínculos empregatícios (trabalho formal), pois, devido exatamente à característica de informalidade, não há registros fidedignos a respeito daqueles informais. Tais informações, reunidas no quadro abaixo, permitiram

conhecer pormenores da dinâmica laboral no município, possibilitando verificar a consistência das inquietações apresentadas inicialmente para a pesquisa.

Quadro 1 - Demonstrativo de admissões e desligamentos.

Ano	Admissão			Desligamentos				Saldo (A-B)
	1º Emprego	Reemprego	(A) Total (considerando outros itens que não foram identificados nesse quadro)	Dispensa Geral	A Pedido	Total (sem computar os desligados por aposentadoria e por morte)	(B) Total (considerando outros itens que não foram identificados nesse quadro)	
2008	2.517	21.356	23.889	10.690	8.212	22.142	22.224	1.665
2009	2.109	20.056	22.176	10.212	7.820	20.911	20.989	1.187
2010	2.753	24.662	27.442	10.941	10.255	24.751	24.854	2.588
2011*	2.167	16.730	18.916	9.170	6.702	17.918	17.990	926

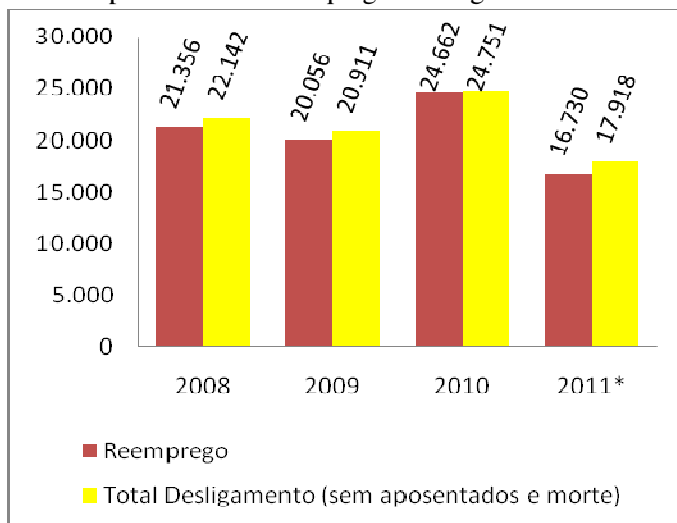
* Janeiro a Agosto

Fonte: BRASIL, 2011a.

Se confrontarmos os quantitativos de Admissão por reemprego (21.356, 20.056, 24.662 e 16.730 nos anos de 2008, 2009, 2010 e em parte de 2011, respectivamente), com aqueles oriundos do total de Desligamentos⁸ (22.142, 20.911, 24.751 e 17.918, referentes aos mesmos anos base, respectivamente), encontramos um saldo negativo entre Admissões e Desligamentos (-786, -855, -89 e -1.188, respectivamente), indicando ter havido mais trabalhadores desligados do que admitidos nesse período. As Figuras 1 e 2 abaixo comparam esses números anuais e ilustram melhor essa discrepância de quantitativos.

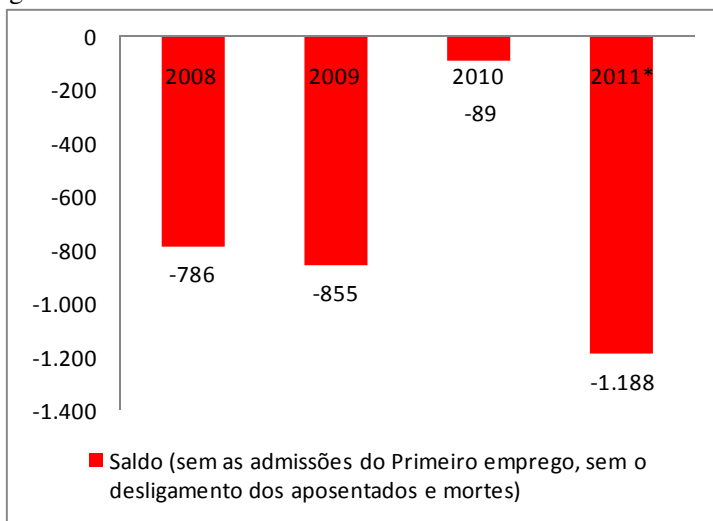
⁸ Pessoas que foram desligadas (independentemente se solicitaram o desligamento ou se foram desligadas pela empresa), mas que “provavelmente” continuam no mercado de trabalho, uma vez que não se computaram pessoas desligadas por morte ou por aposentadoria. Optou-se pela palavra “provavelmente”, pois dentre aquelas que foram desligadas e poderiam retornar ao mercado de trabalho, algumas podem vir a optar por outras formas de trabalho (informal) ou até mesmo tornarem-se autônomas.

Figura 1 - Comparativo entre reemprego e desligamentos.



Fonte: BRASIL, 2011a.

Figura 2 - Saldos negativos entre admissões por reemprego e desligamentos.



Fonte: BRASIL, 2011a.

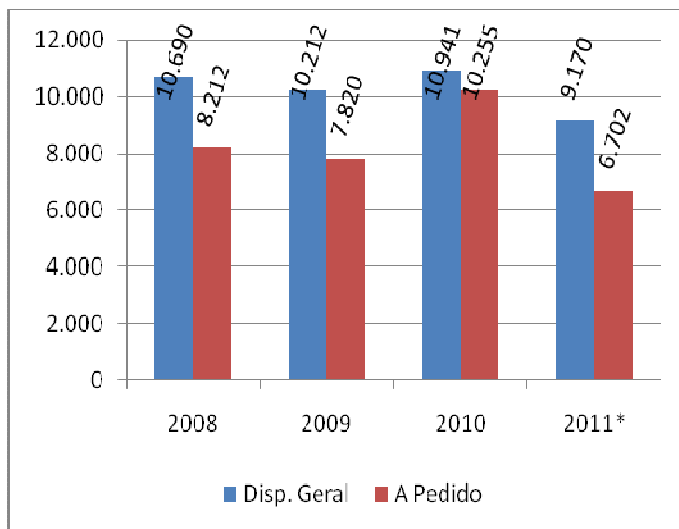
Os quantitativos mostrados nas Figuras 1 e 2, referente o município de Brusque, permitiram constatar nitidamente uma alta

rotatividade de pessoas nos empregos, e apontaram que a quantidade de vagas preenchidas (admissões por reemprego) não absorve a totalidade das pessoas desligadas. Na Figura 1, percebe-se que nos anos 2008, 2009, 2010 e 2011/parcial, a quantidade de desligamentos ocorrida ficou próxima da quantidade de admissões tida como reemprego, e tal fato ocorre independente de o desligamento ter sido ocasionado por dispensa pela empresa ou a pedido, indicando de fato uma rotatividade alta. Os saldos negativos apresentados na Figura 2, por sua vez, indicam haver trabalhadores desempregados, os quais supostamente encontram-se buscando empregos, ou inscritos no seguro desemprego, ou desenvolvendo trabalho informal ou, ainda, migrando para o empresariado (caracterizando o exercício de atividade autônoma), ou mesmo, no ócio.

No entanto, quando se considera na totalidade das admissões anuais, aquelas decorrentes de primeiro emprego, o saldo fica positivo (1.665, 1.187, 2.588, 926 nos anos de 2008, 2009, 2010 e 2011/parcial, respectivamente). Embora positivo, considera-se que esse saldo não seja significativo para justificar uma troca de emprego à custa da crença de que “tem muita vaga de emprego em Brusque”, uma vez que, retomando a Figura 2, pode-se observar que muitas pessoas desligadas não são readmitidas novamente. A respeito desse aspecto, cabe resgatar que, embora Brusque, no ano de 2008, tenha apresentado índices altos de emprego (emprego e reemprego), conforme visto no Quadro 1, configurando números significativos de oportunidades disponíveis no mercado de trabalho, percebe-se que ocorre um nítido rodízio de empregos (saldo entre o quantitativo de reemprego e desligamento) e dificuldade de preenchimento das vagas disponibilizadas pelas empresas.

Outro dado significativo referente ao desligamento de trabalhadores foi obtido pela comparação entre os quantitativos de desligamentos por dispensa geral (desligamento por parte da empresa) e por dispensa a pedido (por solicitação do empregado), conforme ilustrado na Figura 3, abaixo.

Figura 3 - Comparativo entre desligamentos por dispensa geral e a pedido.



Fonte: BRASIL, 2011a.

Nos anos de 2008, 2009 e 2010 o quantitativo de trabalhadores desligados a pedido correspondeu, respectivamente, a 43,44%, 43,37%, 48,38% em relação ao total de desligamentos ocorridos; em 2011 (de janeiro a agosto) esse quantitativo ficou em 42,22%, resultando em uma média de 44,35% de pessoas que solicitaram o seu desligamento do emprego, em relação ao total de desligamentos ocorridos. Esses percentuais evidenciam que aproximadamente 50% dos desligamentos são solicitados, um percentual alto e que sugeriu haver a busca pela mudança de emprego. Se considerarmos que parte dos desligamentos ocorridos por dispensa geral são, na verdade, solicitações que partiram dos empregados, concretizadas por meio do vulgo “acordo”⁹, o número

⁹ “Acordo” é um procedimento ilegal (tanto para o empregador quanto para o empregado) e, no entanto, adotado com frequência para que o solicitante (empregado) recorra a benefícios que só teria se fosse desligado (dispensado) por iniciativa da empresa e não por sua solicitação. Dentre esses benefícios estão a retirada do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), o seguro de desemprego e a possibilidade de realização de trabalhos informais (sem vínculos empregatícios) concomitantemente com o seguro de desemprego, aumentando sua renda (no caso do trabalhador) e diminuindo os custos com

de trabalhadores que se desliga e busca mudança de emprego por sua própria iniciativa certamente é ainda maior. Assim, a consequência do retorno do trabalhador em busca de novo emprego ao mercado de trabalho assume grande proporção, e esse dado respaldou uma vez mais a relevância da pesquisa realizada.

Enfim, o estudo exploratório realizado permitiu acessar bases mais próximas da realidade do mercado de trabalho no qual os sujeitos estão inseridos, além de ter possibilitado, também, uma maior assertividade na definição dos objetivos e dos sujeitos de pesquisa, bem como das técnicas de coleta e análise dos dados da pesquisa propriamente dita.

4.3 PRECEITOS ÉTICOS

Investigações de cunho qualitativo possuem, dentre suas principais características, a interatividade e intersubjetividade entre pesquisador e sujeitos de pesquisa e, nesse aspecto, requerem a máxima observância de cuidados éticos, de modo a preservar e resguardar a integridade desses sujeitos como seres humanos e como profissionais.

Bogdan e Biklen (1994) apresentam duas questões relativas aos preceitos éticos em pesquisas com seres humanos: a primeira diz respeito ao consentimento informado e sua aderência voluntária, promovendo consciência aos sujeitos de pesquisa quanto a natureza, perigos e obrigações envolvidos no estudo; a segunda refere-se a proteção dos sujeitos quanto a qualquer possibilidades de danos, não sendo estes superiores aos ganhos que possam ser obtidos através do estudo. Ainda segundo esses autores, os seguintes critérios devem nortear uma pesquisa no que se refere à relação pesquisador-pesquisado: explicação de todas as condições do estudo; respeito e honestidade para com os sujeitos; autenticidade no registro dos dados fornecidos por eles e sigilo quanto a identificação dos sujeitos. Para os mesmos autores, ainda que se tenham direções definidas referentes a preceitos éticos na condução de uma pesquisa, são de responsabilidade do pesquisador as decisões éticas mais complexas, cujas situações vão além daquelas previamente estabelecidas institucionalmente, nas exigências de Comitês de Ética em Pesquisa com Seres Humanos.

imposto trabalhistas (no caso da empresa para a qual esses trabalhos são prestados).

Na perspectiva da observância dos preceitos éticos, após a qualificação do projeto de dissertação o mesmo foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos (CEPSH) da Universidade Federal de Santa Catarina. Essa submissão se concretizou por meio da Plataforma Brasil (BRASIL, 2012c), e o projeto foi aprovado conforme parecer n. 34577, de 11/06/2012 (Anexo A), atendendo às exigências éticas da Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP) (BRASIL, 2011b). O processo de levantamento de dados teve início após a emissão do parecer consubstanciado de aprovação acima mencionado, salvaguardando também desse modo as exigências éticas previstas para procedimentos de investigação envolvendo seres humanos.

Para acesso ao campo recorreu-se a uma empresa de gestão de consultoria e assessoria, uma vez solicitada e obtida autorização mediante Carta de Apresentação (Apêndice A). Aos sujeitos convidados a participar da pesquisa foram apresentados seus objetivos, bem como o processo da coleta de dados. Àqueles que aceitaram o convite os objetivos foram novamente apresentados, agora por escrito, e solicitada, de forma voluntária, a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (Apêndice B), assegurando o sigilo da participação e a possibilidade de desistência por parte do participante em qualquer momento do processo.

Outros cuidados éticos foram tomados ao longo do processo de coleta de dados: a pesquisadora permaneceu por dois dias, semanalmente, no campo da pesquisa no qual foram selecionados os sujeitos que atendiam aos critérios pré-estabelecidos, estabelecendo com eles uma interação de respeito às suas possibilidades de horários e locais para a coleta de dados. Solicitou-se também autorização para gravar em áudio e registrar em arquivo específico o processo de coleta de dados. Em consonância com a preservação do anonimato dos participantes, foram atribuídos a eles nomes fictícios de pedras preciosas, escolhidos pela pesquisadora de forma aleatória.

Além dos cuidados éticos formais, descritos no TCLE, a pesquisadora teve ainda o cuidado ético no modo de escuta e no respeito à fala dos participantes, muitas vezes estendidas, pois, ao falarem de sua trajetória de vida socioprofissional de forma sistemática, acabavam por fazer de certo modo uma retrospectiva da sua vida. Esse entendimento foi explicitado por todos os pesquisados e acrescentado o fato de nunca terem vivenciado tal experiência antes. Diante disso, a pesquisadora se disponibilizou para eventuais futuros contatos a todos os participantes,

principalmente àqueles que vivenciaram maior mobilização de sentimentos nessa retrospectiva.

Ainda buscando observar os preceitos éticos, assumiu-se o compromisso com a realização da devolução de dados aos participantes, apresentando-lhes as possibilidades de obterem acesso aos resultados da pesquisa.

4.4 CAMPO E PARTICIPANTES

A escolha dos participantes fundamentou-se em procedimentos de amostragem não-probabilísticos (GIL, 1994) e não aleatórias. As técnicas de amostragem não aleatórias, em geral, “procuram gerar amostras que, de alguma forma, representam razoavelmente bem a população de onde foram extraídas” (BARBETA, 1998, p. 53).

A abordagem qualitativa, “usualmente, não privilegia critérios numéricos para definir uma amostra, uma vez que não se propõe a generalização e sim ao aprofundamento e à abrangência da compreensão do fenômeno em estudo” (KRAWULSKI, 2004, p. 51). Considerando essa perspectiva, a escolha dos participantes relacionou-se à sua qualidade em fornecer dados relevantes à pesquisa: além da aproximação ao mercado de trabalho com suas peculiaridades, através da pesquisa exploratória se buscou subsídios para identificar bons informantes, entendidos como aqueles que teriam algo a dizer, da melhor forma possível, sobre a temática em estudo.

Os participantes foram escolhidos a partir do critério básico de terem tido muitos vínculos empregatícios¹⁰ e com pouca duração cada vínculo. A caracterização de “muitos vínculos de emprego” considerou a idade de inserção no mercado de trabalho e a quantidade de vínculos havidos entre o primeiro e o último emprego, tendo como média de duração de cada vínculo tempo não superior a 3,9 anos¹¹. Estes

¹⁰ Embora o estudo focalizasse sucessivas trocas de trabalho/emprego (não necessariamente formais), adotou-se o critério de considerar na identificação inicial dos participantes somente a quantidade de empregos com vínculos celetistas, pois são esses que tem visibilidade através de registro na carteira de trabalho e/ou currículo. Entendeu-se que posteriormente, já no processo de coleta de dados, se teria acesso à totalidade das experiências laborais, incluindo aquelas informais, o que efetivamente ocorreu.

¹¹ Esse tempo de permanência foi arbitrado fundamentado em dados do MTE (BRASIL, 2011c), segundo o qual no período entre os anos de 2000 a 2009 o

participantes possuíam toda forma de trabalho remunerado (formal e/ou informal), constitutivo de sua trajetória profissional enquanto trabalhadores.

O campo no qual os participantes foram captados foi uma empresa de consultoria e assessoria em Gestão de Pessoas sediada no município de Brusque, a qual desenvolve dentre seus serviços processos de recrutamento e seleção de pessoal. Nesses serviços, a empresa contempla desde cargos operacionais até executivos e, conseqüentemente, diversidades socioeconômica e cultural de trabalhadores que ali buscam oportunidades profissionais.

Os selecionadores da empresa realizaram uma triagem dentre trabalhadores que vieram até a empresa em busca desse serviço, pautada no critério acima mencionado, e a pesquisadora esteve presente e atuante durante esse processo de captação de potenciais participantes. Essa triagem foi precedida de uma reunião com os selecionadores na qual se expôs a temática e os propósitos da pesquisa, bem como os critérios de escolha dos participantes.

Visando orientar devidamente esses profissionais no processo de busca por participantes se elaborou um pequeno Quadro com orientações (vide Apêndice E), objetivando preservar clareza e uniformidade na comunicação a ser estabelecida, principalmente no que se refere aos critérios a serem observados e, ainda, concretizar o processo por meio do próprio Quadro a ser mostrado aos trabalhadores no momento do convite. Esse Quadro, por conter espaço para registros da aceitação do convite, facilitou a dinâmica do trabalho entre os selecionadores e a pesquisadora, além de garantir o compromisso ético da pesquisa mediante o anonimato dos potenciais participantes.

Uma vez identificados e tendo manifestado disponibilidade, os potenciais participantes eram encaminhados à pesquisadora para um primeiro contato, no qual o convite era pormenorizado e, caso aceito, o agendamento de um segundo contato era feito, conforme disponibilidade de horário e local, para a aplicação dos instrumentos de coleta de dados. Essa dinâmica, porém, não foi a única forma de captá-los, porque a necessidade de voltarem à empresa em outro momento e a longo tempo para a coleta de dados se mostrou um dificultador. Modificou-se o formato, então, e a captação passou a ser feita em todos os dias da semana, sendo que a pesquisadora, caso não estivesse presente naquele

momento, entrava em contato posteriormente para pormenorizar o convite e agendar a coleta de dados, em caso de aceite. Dos possíveis participantes captados pelas selecionadoras da empresa, quatro aceitaram o convite e vieram a ser sujeitos da pesquisa; já no segundo formato de captação foram abordadas inicialmente mais nove pessoas, dentre as quais, após dificuldades diversas no estabelecimento de contato telefônico, sete aceitaram o convite e o agendamento de horário, tornando-se também sujeitos ouvidos.

Os participantes do estudo foram, então, 11 sujeitos, sendo seis homens (Diamante, Jaspe, Opala, Quartzo, Rubi e Topázio) e cinco mulheres (Ágata, Esmeralda, Jade, Safira e Turquesa). Com um desses sujeitos havia sido aplicado o estudo piloto, mas decidiu-se pela inclusão de seus dados em razão dessa aplicação não ter resultado em mudanças significativas nos instrumentos. Considerou-se que esse quantitativo, porquanto tenha ficado acima da previsão inicial (de aproximadamente 8 a 10 sujeitos), atendeu satisfatoriamente aos objetivos da pesquisa, inclusive quanto ao critério de saturação¹², usualmente considerado em estudos qualitativos. Neste estudo, a saturação se evidenciou principalmente nas referências reiteradas a “ganhar mais dinheiro” e às “tentativas” para melhorar a vida.

4.5 PROCEDIMENTOS E INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS

O processo de coleta de dados ocorreu de junho a setembro de 2012, e se concretizou em dois contatos com os participantes: um primeiro já descrito acima, quando da captação e convite, e um segundo contato para a realização do levantamento de dados propriamente dito, a partir de instrumentos e procedimentos estruturados sob medida para este estudo.

4.5.1 Instrumentos

Foram utilizados dois instrumentos de pesquisa: **técnica da trajetória socioprofissional** descrita por Sestren e Soares (2007), cuja

¹² De acordo com Bogdan e Biklen, “os investigadores qualitativos aferem a altura em que terminaram o estudo quando atingem aquilo que designam por *saturação de dados*, o ponto de recolha de dados a partir do qual a aquisição de informação se torna redundante” (1994 p. 96, grifo dos autores).

versão original consta no Anexo B, em versão adaptada para utilização específica nesta pesquisa (Apêndice C) e **entrevista semiestruturada** (Apêndice D).

A **técnica da trajetória socioprofissional** tem como objetivo investigar a relação entre os fatores sociológicos que constituem cada indivíduo, promovendo uma interação entre o social e o psicológico. Possui como pressuposto que “não se pode dissociar o projeto profissional de um projeto de vida, assim como identidade profissional e identidade pessoal também são indissociáveis” (SESTREN; SOARES, 2007, p. 83). Em sua origem, esse recurso foi criado por Vincent de Gaulejac (1987, apud SOARES; SESTREN, 2007; DEMEZIÈRE; DUBAR, 2006) como um instrumento com o objetivo de compreender as trajetórias socioprofissionais de trabalhadores e sua articulação com as escolhas realizadas por eles. Especificamente, o autor francês objetivava investigar a clareza que esses trabalhadores tinham da sua própria trajetória, suas escolhas e de possíveis determinantes sociais, bem como a relação desses aspectos com a realização profissional (SESTREN; SOARES, 2007). Segundo essas autoras, “o uso desta técnica tem por objetivo investigar e analisar os fatores sociais que determinam as histórias individuais, proporcionando uma compreensão dinâmica entre o social e o psicológico”. Para tanto, ela consiste em mapear os vínculos familiares mais próximos do indivíduo e os aspectos sociais considerados relevantes em sua história de vida e em seu percurso profissional (2007, p. 89).

A aplicação e o processamento da técnica em sua versão conforme originalmente elaborado por Gaulejac, segundo Sestren e Soares (2007, p. 90), é o seguinte: em uma folha grande de papel, com base em um modelo (Anexo B), faz-se um genograma familiar, registrando a profissão, a classe social, os interesses profissionais, a escolaridade e as expectativas quanto ao projeto de futuro, dos avós, pais, irmãos, até a própria geração. Essa etapa permite levantar a identidade hereditária, elemento determinante apontado pelas autoras para compreender o destino social e afetivo desses indivíduos. Em seguida é solicitada a construção da linha da vida, sendo que acima da linha será descrita toda a trajetória escolar e profissional do sujeito, e abaixo, os aspectos sociais, familiares, políticos e econômicos marcantes em sua história de vida até o momento. Nessa etapa, faz-se uma projeção de 5 a 10 anos, quanto ao futuro profissional, pessoal e social para após construir-se uma explicação a respeito. O momento de processamento da técnica, grupal ou individual, consiste na apresentação gráfica e verbal da trajetória socioprofissional e na discussão

pormenorizada de seus elementos. A partir das origens e com base em pesquisas realizadas por Gaulejac (1987), “acredita-se que esta técnica pode dar suporte para refletir e analisar as trajetórias sociais e as relações que os sujeitos mantêm com sua história” (SESTREN; SOARES, 2007, p. 90).

Percebendo-se que a aplicação original desse instrumento, por seu caráter especificamente vivencial, aproxima-se de preceitos e procedimentos clínicos, o que fica evidenciado quando em sua aplicação se solicita ao sujeito apresentar aquilo que for relevante à sua vida, bem como aquilo que lhe marcou, elaborou-se uma adaptação para fins desta pesquisa, contendo modificações substanciais em seu modo de aplicação e em seu processamento. Nessa adaptação, mudando-se a parte gráfica (linha da vida), a aplicação e o processamento, objetivou-se direcionar o aparecimento de informações relevantes especificamente ao curso da trajetória socioprofissional do sujeito, de modo a expressar fielmente a realidade e não somente destacar aquelas consideradas relevantes (conforme proposto originalmente pela técnica) pelo sujeito pesquisado.

A aplicação da técnica adaptada desenvolveu-se com a construção conjunta da trajetória entre pesquisadora e pesquisado, sendo este último instigado a fornecer informações enquanto se preenchia graficamente o modelo previamente construído pela pesquisadora (Apêndice C), tomando como ponto de partida a data de nascimento do sujeito e registrando seu percurso até os dias atuais, de um modo mais estruturado e sistematizado, se comparado à versão original do instrumento.

A **entrevista** utilizada, por sua vez, teve formato semiestruturado, o qual “combina perguntas fechadas e abertas, em que o entrevistado tem a possibilidade de discorrer sobre o tema em questão sem se prender à indagação formulada” (MINAYO, 2011, p. 64), mas a partir de um roteiro que serve como um apoio claro na sequência das questões, facilitando a abordagem e assegurando que os pressupostos inerentes à pesquisa sejam contemplados na conversa. (MINAYO, 2011). Em pesquisas qualitativas, esse instrumento de coleta de dados vem sendo utilizado atendendo estudos que contemplam significados subjetivos e tópicos complexos, bem como a interação entre entrevistado e entrevistador, sendo sempre, de certo modo, uma intervenção (SZYMANSKY, 2000).

Para Bogdan e Biklen (1994, p. 134) “a entrevista é utilizada para recolher dados descritivos na linguagem do próprio sujeito, permitindo ao investigador desenvolver intuitivamente uma ideia sobre a maneira como os sujeitos interpretam aspectos do mundo”. Corroborando com

esses aspectos, Minayo afirma que ela é concebida como um processo de interação social entre duas pessoas “sujeitas à mesma dinâmica das relações existentes na própria sociedade” (2010, p. 262).

Com a finalidade de avaliar a pertinência, adequação e compreensão dos instrumentos de coleta de dados aqui descritos, bem como de propiciar vivência à pesquisadora quanto à duração da aplicação e ao treino da postura no que tange à interação com os participantes, foi realizado um estudo piloto com um participante. Ao final dessa aplicação verificou-se com esse sujeito a respeito da clareza das perguntas feitas e sua adequação, repetições ou necessidade de outras questões. O relato obtido foi positivo, indicando boa compreensão, seja da entrevista, seja da construção conjunta da trajetória socioprofissional, não sendo realizadas, assim, alterações na estrutura dos instrumentos. Já a dinâmica da sua aplicação foi modificada, passando a ser destinado um período (manhã ou tarde) para aplicação a cada participante. Essa modificação decorreu da constatação do tempo utilizado, bem como da mobilização de sentimentos ocasionados pela vivência de uma retrospectiva sistemática da vida, possibilitando, assim, a escuta cuidadosa e respeitosa da fala do participante e, se necessário, algum suporte emocional.

4.5.2 Processo de levantamento de dados

O levantamento de dados foi realizado de forma individualizada, em um contato previamente agendado quando do aceite do convite para participação no estudo, conforme já descrito anteriormente. Todos foram lembrados na véspera, via telefone, do compromisso agendado com a pesquisadora e, embora alguns tenham solicitado alteração, todos compareceram ao momento de coleta de dados. Esse momento era iniciado sempre com a reapresentação do TCLE e com a lembrança de que poderiam solicitar outras informações ou mesmo desistir da pesquisa a qualquer momento, se assim o desejassem.

A aplicação das ferramentas teve duração média de duas horas, e foi gravada na íntegra. Em um primeiro momento foram buscados e registrados os dados sociodemográficos, da primeira parte da entrevista semiestruturada. Em seguida foi aplicada a técnica da trajetória socioprofissional, iniciando-se com a construção conjunta (pesquisadora e sujeito de pesquisa) do desenho do genetograma em uma folha avulsa e concluindo-se com o preenchimento, igualmente de forma conjunta, do restante da técnica da trajetória sócio profissional, já no computador. Ao final, retornou-se à entrevista semiestruturada, para coletar os dados

relativos às questões norteadoras, oportunizando-se espaço livre para comentários além daqueles mediados pelas ferramentas.

O processo de levantamento de dados foi realizado, em sua maioria, em um espaço físico reservado e adequado, na própria empresa de consultoria e assessoria, à exceção de dois sujeitos que, por terem agendado no período noturno, foram ouvidos em uma sala de consultório de psicologia da própria pesquisadora. Os horários para esse segundo contato, de aplicação das ferramentas de coleta de dados foram todos agendados de acordo com a disponibilidade dos participantes.

Resguardou-se um tempo amplo para levantar os dados de todos os participantes, o que se mostrou como um procedimento válido, pois, tal como na aplicação piloto, os demais também relataram, de uma forma ou de outra, que fazer uma retrospectiva da sua **vida**, entendida aqui como **trajetória laboral**, era se darem conta daquilo que fizeram e de como estão, situação essa manifestada e constatada pela maioria de forma negativa, mobilizando sentimentos. Percebeu-se nesse momento que os recursos da metodologia qualitativa de fato mobilizam aspectos subjetivos, tanto para os sujeitos quanto para a própria pesquisadora. Ao se darem conta da sua trajetória, alguns se emocionaram ao ponto de chorarem, avaliando negativamente esse percurso.

A mobilização de sentimentos, no caso principalmente da aplicação da trajetória socioprofissional, mostrou que esse instrumento, ainda que adaptado, vai ao encontro dos conceitos originais da técnica, bem como do fundamento teórico que lhe respalda, a Psicossociologia, na medida em que possibilita resgatar eventos objetivos e subjetivos, simultaneamente, ou seja, que as dimensões *coletiva* e *individual* apresentaram-se de forma imbricada, como um verdadeiro mosaico.

4.6 PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE E DE DEVOLUÇÃO DE DADOS

Essa etapa da pesquisa, naquilo que tange à parte estrutural, consiste em uma das últimas etapas a ser desenvolvida, embora na prática de pesquisas qualitativas possa se dar de modo cronológico um pouco diferente, iniciando-se já simultaneamente à coleta de dados. A análise de dados, para Bogdan e Biklen, é

o processo de busca e de organização sistemático de transcrições de entrevistas, de notas de campo e de outros materiais que foram sendo acumulados, com o objetivo de aumentar a sua própria compreensão desses mesmos materiais e

de lhe permitir apresentar aos outros aquilo que encontrou (1994, p. 205).

Após a transcrição literal das 11 entrevistas e da construção e reexame das histórias oriundas das narrativas obtidas mediante a técnica da trajetória socioprofissional, buscou-se estabelecer articulações entre os conteúdos obtidos por meio destas duas ferramentas, constituindo-se esta busca como um primeiro passo nos procedimentos de análise dos dados. Essa análise foi realizada através da **Análise de Conteúdo**, entendida como um conjunto de técnicas de análise que buscam, através de procedimentos sistemáticos e objetivos da descrição do conteúdo das mensagens, indicadores que permitam a inferência de conhecimentos relacionados às condições de produção destas mensagens (BARDIN, 1979). Esse recurso de análise de dados

parte de uma leitura de primeiro plano das falas, depoimentos e documentos, para atingir um nível mais aprofundado, ultrapassando os sentidos manifestos do material. Para isso, geralmente, todos os procedimentos levam a relacionar estruturas semânticas (significantes) com estruturas sociológicas (significados) dos enunciados e a articular a superfície dos enunciados dos textos com os fatores que determinam suas características: variáveis psicossociais, contexto cultural e processo de produção da mensagem (MINAYO, 2010, p. 308).

Optou-se especificamente pela análise temática de conteúdos, na qual a noção de tema está ligada à narrativa e a determinado assunto, podendo aparecer em uma palavra, uma frase ou um resumo. Nessa modalidade de análise, “o tema é a unidade de significação que se liberta naturalmente de um texto analisado segundo critérios relativos à teoria que serve de guia à leitura” (BARDIN, 1979, p. 105). A análise temática desdobra-se nas etapas sequenciais: pré-análise, exploração do material e tratamento dos resultados obtidos e interpretação (MINAYO, 2010). Na pré-análise o pesquisador retoma os objetivos iniciais da pesquisa, possibilitando assim a escolha dos documentos a serem analisados. Nessa etapa também se desenvolveu a *leitura flutuante*, a qual consistiu em contato direto e intenso com o material e impregnação pelo seu conteúdo. Na etapa de exploração do material, através da operação classificatória encontra-se o núcleo de compreensão do texto; nesse momento fizeram-se recortes em unidades de registro e

identificaram-se as categorias e subcategorias, considerando o material de pesquisa no seu conjunto, ou seja, registros das entrevistas e da técnica da trajetória socioprofissional.

Já na última etapa de análise, quando são realizadas inferências e interpretações baseadas no campo teórico que respalda o estudo possibilitando abertura às novas teorias emergidas dessas mesmas análises, procurando “colocar em relevo as informações obtidas” (MINAYO, 2010, p. 318), buscou-se estruturar e interpretar os resultados encontrados, na direção de contemplar os objetivos estabelecidos para a pesquisa, a partir dos parâmetros epistemológicos adotados. O momento final da análise dos dados foi reservado

[...] à elaboração de idéias e ao livre pensar, estando aberto a novas idéias. É um momento fundamental ao êxito da pesquisa, que se caracteriza por um volume expressivo de trabalho ora operacional, ora intelectual, porém sempre minucioso, do qual resulta a essência do estudo (KRAWULSKI, 2003, p. 53).

No que tange à devolução dos dados, foram aventadas com os participantes da pesquisa e também com os selecionadores da empresa de consultoria e assessoria algumas possibilidades: uma primeira seria a presença na sessão pública de defesa de dissertação; outra seria acessar o arquivo correspondente à dissertação no site do PPGP posteriormente; uma última, mais viável, seria uma apresentação dos resultados em Brusque, na própria empresa de consultoria e assessoria. Nesse momento, inclusive, poderiam ser convidadas outras pessoas e entidades do município cujos interesses profissionais convergem com a problemática tratada no estudo. Para viabilizar essa devolução, tanto com o intuito de socializar o conhecimento construído quanto de atender aos preceitos éticos, será dirigido convite em tempo hábil à alternativa escolhida, podendo, inclusive se concretizar mais de uma possibilidade.

5 OS PARTICIPANTES E SUA TRAJETÓRIA SOCIOPROFISSIONAL

Complementando o perfil sociodemográfico abaixo exposto, a história oriunda da trajetória socioprofissional de cada participante será trazida na sequência. Cada uma delas é antecedida pelo respectivo Genograma, cuja legenda interpretativa se encontra no Apêndice F.

5.1 PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO

Objetivando fornecer uma visão de conjunto dos 11 participantes do estudo, encontram-se reunidas no quadro a seguir informações relativas a sexo, idade, estado civil, procedência, escolaridade, exercício de atividade laboral remunerada, última ocupação remunerada e o valor desta, moradia e condução. Foi observada a ordem alfabética de seus nomes fictícios, e essas informações individualizadas expressam um perfil desses sujeitos que se revela fundamental para a compreensão de suas trajetórias laborais, bem como das sucessivas trocas de trabalho/emprego e suas implicações, posteriormente.

Quadro 2 - Perfil dos participantes da pesquisa.

Participantes	Sexo	Idade	Estado civil	Procedência	Escolaridade	Exerce atividade remunerada	Última ocupação/ remunerada	Valor da última remuneração	Casa própria	Meio de condução motorizado
ÁGATA	F	30	Separada	Mundo Novo/MS	Fundamental	SIM	Revisor de Roupa	R\$ 820,00	NÃO	SIM
DIAMANTE	M	21	Solteiro	Brusque/SC	Fundamental	NÃO	Operador de Tinturaria	R\$ 810,00	NÃO	SIM
ESMERALDA	F	25	Solteira	Vilhena/RO	Superior incompleto	SIM	Auxiliar Administrativo	R\$ 836,00 e variável	NÃO	SIM
JADE	F	30	Solteira	Balneário Camboriú/SC	Superior e Pós Administração	SIM	Assistente de RH	R\$ 1.000,00	SIM	SIM
JASPE	M	52	Casado	Araponga/MG	Fundamental incompleto	NÃO	Auxiliar de Pintor	R\$ 1.050,00	NÃO	NÃO
OPALA	M	31	Casado	Brusque/SC	Ensino médio incompleto	NÃO	Vendedor (Informática)	R\$ 700,00 e variável	SIM	SIM
QUARTZO	M	28	Solteiro	Brusque/SC	Médio	NÃO	Almoxarife	R\$ 980,00	SIM	SIM
RUBI	M	26	Solteiro	Imbuia/SC	Superior incompleto	SIM	Assistente de Expedição	R\$ 1.015,00	SIM	SIM
SAFIRA	F	43	Casada	Curvelo/MG	Superior Direito	NÃO	Camareira	R\$ 870,00	NÃO	NÃO
TOPÁZIO	M	47	Casado	Brusque/SC	Superior Administração	SIM	Estoquista	R\$ 1.200,00	SIM	SIM
TURQUESA	F	32	Casada	Pelotas/RS	Superior incompleto	SIM	Técnico de Segurança	R\$ 1.580,00	NÃO	SIM

Fonte: Elaboração da Autora

Esse perfil evidencia, em síntese, que cinco dos participantes são mulheres e seis são homens; cinco são solteiros, cinco casados e uma separada. Suas idades variam de 21 a 52 anos; quatro deles têm faixa etária entre 16 e 29 anos, sendo considerados jovens segundo os critérios do MTE e de suas políticas públicas (DIEESE, 2011a), e a maioria é considerada adulto. Quanto à procedência, quatro nasceram em Brusque e sete em outras localidades do estado de Santa Catarina e de outros estados do Brasil. Dentre esses últimos, porém, dois estão estabelecidos há muitos anos na cidade, e uma é natural de cidade muito próxima a Brusque.

Com relação à escolaridade, três participantes possuem ensino Fundamental, sendo um deles incompleto. Outros dois possuem ensino Médio, dos quais um incompleto. Dentre os demais seis sujeitos, três estão cursando o ensino Superior e os outros três possuem ensino Superior completo, tendo um deles, inclusive, cursado Pós-Graduação.

Seis dos participantes exercem alguma atividade remunerada, ou seja, estão empregados, e cinco não. As últimas ocupações remuneradas exercidas são bastante diversificadas, sendo a maioria delas de natureza operacional, não exigindo, portanto, especialização de quem as exerce. Quanto à última remuneração, o valor varia de R\$ 700,00 a R\$ 1.580,00 ao mês, com média de R\$ 987,36. A maioria (seis sujeitos) recebe menos de mil reais mensais. Cinco dos 11 sujeitos possuem casa própria, enquanto a maioria (seis) não a possui e vive em imóvel alugado. Em contrapartida, a grande maioria (nove) possui meio de condução motorizado.

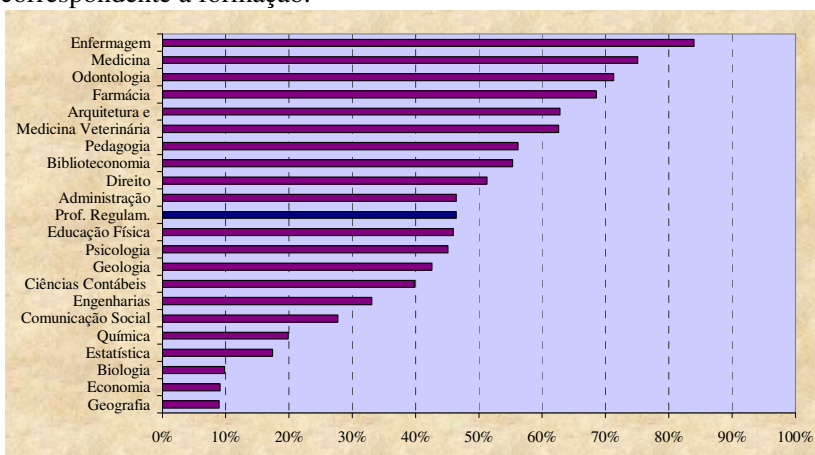
No que se refere a níveis de escolaridade nos contextos produtivos, de acordo com o DIEESE (2011c, p. 25), a rotatividade no trabalho tende a “ser menor quanto maior for o grau de instrução do trabalhador”, havendo, ao contrário, maior tendência à mobilidade no trabalho quanto menor for a escolaridade do trabalhador. Essa tendência parece ter incidido na trajetória profissional dos cinco participantes com ensino fundamental ou médio. Já a conclusão de estudos realizados pelo mesmo (2011c, p. 25) apontando que “[...] quanto maior a especialização nas atividades, em geral associada a um maior grau de instrução, tanto menor seria a mobilidade desde trabalhador, devido ao tamanho reduzido do mercado comprador de sua força de trabalho” não ficou confirmada no que se refere aos sujeitos com escolarização de nível superior: embora apresentem maior escolaridade e, portanto, especificidades em sua formação profissional, também vivenciaram sucessivas trocas de trabalho/emprego.

Chamam particularmente a atenção nessa análise os casos de Jade, Safira e Topázio, embora com formação em administração, direito e administração, respectivamente, nenhum deles, em sua última ocupação remunerada, trabalhou em atividades relacionadas diretamente com suas especializações. Corroborando com esses achados, a literatura aponta haver

um contingente de pessoas com curso superior que não trabalham na área em que formaram – com exceção daqueles que fizeram medicina, odontologia e enfermagem, setor altamente profissionalizado. [...] Se a observação da empregabilidade dos formados já revela uma baixa relação entre formação e profissão (exceção sempre feita à medicina), o quadro de diversidade no mercado de trabalho é reforçado quando a análise se detém na configuração das ocupações no Brasil, ou seja, a análise da formação das pessoas dentro das ocupações (NUNES; CARVALHO; 2007, p. 204-205).

Partindo de dados do censo demográfico do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) do ano 2000, Nunes e Carvalho (2007) através da Figura 4 abaixo, mostram percentuais de trabalho na área de formação para diversas formações de nível superior.

Figura 4 - Pessoas de 23 anos ou mais de idade trabalhando em área correspondente à formação.



Fonte: Nunes e Carvalho (2007, p. 204).

Não obstante esses índices serem consideravelmente baixos para muitas formações, o DIEESE aponta, porém, que “quanto mais elevada for a escolaridade do trabalhador, mais chances ele terá de participar do mercado formal de trabalho” (2011c, p. 69). Dessa forma e diante da expansão econômica do Brasil no momento atual e do quantitativo de vagas de emprego acrescidas anualmente, é possível supor que os sujeitos com escolarização superior se aventuram muito mais em novas oportunidades e em busca de novas chances profissionais, derivando dessa movimentação no mercado de mão de obra seu elevado quantitativo de trocas e diversidade de ocupações laborais tanto quanto as pessoas com menor escolaridade.

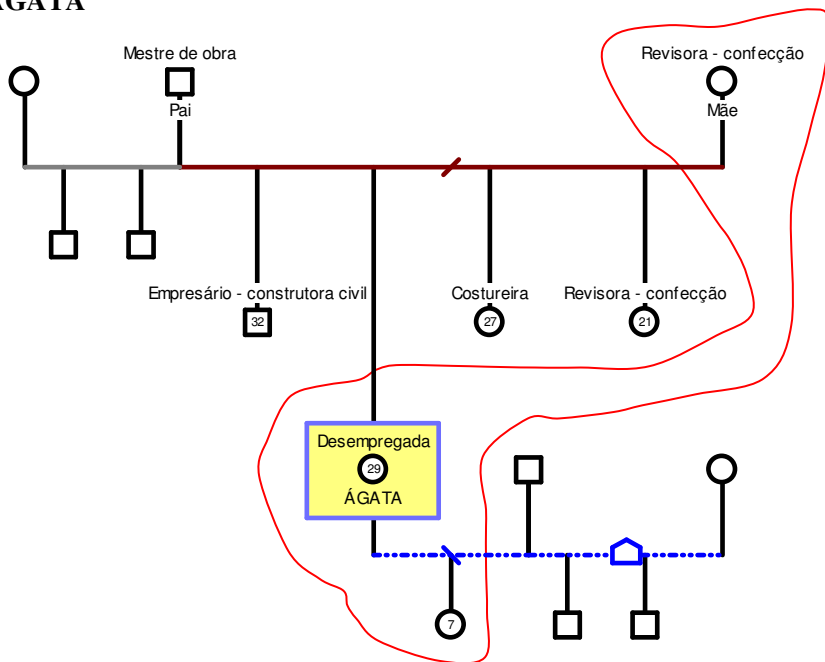
Quanto à remuneração dos sujeitos do estudo, o quantitativo médio auferido se mostra inferior ao rendimento mensal médio dos trabalhadores formais no Brasil, apontado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (BRASIL, 2012d) nos valores de R\$ 1.847,92 e R\$ 1.902,13 (dados de 2010 e 2011 respectivamente). O quantitativo também fica abaixo da remuneração média mensal praticada em Brusque, especificamente, onde o salário mensal médio é de R\$ 1.491,49, segundo o censo de 2010 (IBGE, 2012).

Possivelmente essa renda mensal menor se deva exatamente às sucessivas trocas de trabalho/emprego: ao começarem sempre em novas atividades, esses trabalhadores recebem os quantitativos iniciais do cargo ocupado, dificilmente tendo sua remuneração aumentada. Além disso, a ocupação de cargos em sua maioria operacionais também pode ser a causa desse rebaixamento, uma vez que tais cargos, por via de regra, possuem remuneração mais baixa.

5.2 HISTÓRIAS SOCIOPROFISSIONAIS

Complementando o perfil sociodemográfico acima exposto, a história oriunda da trajetória socioprofissional de cada participante será trazida na sequência, antecedida pelos respectivos Genogramas.

ÁGATA



Ágata tem 29 anos, é separada, reside com a filha e a mãe, também separada, em casa alugada e possui uma moto quitada. Tem ensino fundamental, como seus pais. Estava desempregada quando do contato com a pesquisadora, e iria iniciar novo trabalho naquele dia.

Ágata é natural de Mundo Novo/MS. Aos sete anos sua família mudou-se dessa localidade para o Paraguai, onde todos foram morar e trabalhar em um sítio. Aos 12 anos sua família retornou para Mundo Novo e pela primeira vez ela foi para a escola, iniciando o ensino fundamental. Quando havia cursado as duas primeiras séries precisou interromper seus estudos, pois a família novamente mudou-se para o Paraguai para trabalhar no mesmo sítio. Voltou a estudar apenas aos 17 anos, quando a família novamente retornou para Mundo Novo e ela fez o supletivo, onde concluiu o ensino fundamental, aos 22 anos de idade.

Trabalhou com seu pai, na roça, sem remuneração, desde os sete até os 17 anos. Seu primeiro trabalho remunerado aconteceu aos 18 anos, quando trabalhou por dois anos como ajudante de cozinha, sem registro em carteira, em uma lanchonete de um posto de combustível.

Aos 21 anos, em 2004, trabalhou por um mês como revisora de roupas em uma confecção, pela primeira vez registrada. Um pouco antes conheceu o ex-marido, trabalhador da construção civil, engravidou e foram morar juntos. Em 2005, aos 22 anos de idade, nasceu sua filha.

Em 2006 o casal com a filha veio para Brusque, motivados por um amigo do ex-marido que havia comentado sobre as muitas oportunidades de trabalho da cidade. Logo o ex-marido conseguiu trabalho em um mercado da cidade e ela, por causa da filha pequena, ficou sem trabalhar até o ano seguinte, quando colocou a filha na creche em período integral para poder fazê-lo. Trabalhou então por dez meses como auxiliar de tingimento em uma tinturaria e lavanderia, e na sequência ficou no seguro desemprego por quatro meses. Depois, trabalhou por um mês como talhadora em uma confecção e por outros três meses no filatório¹³ em uma empresa têxtil.

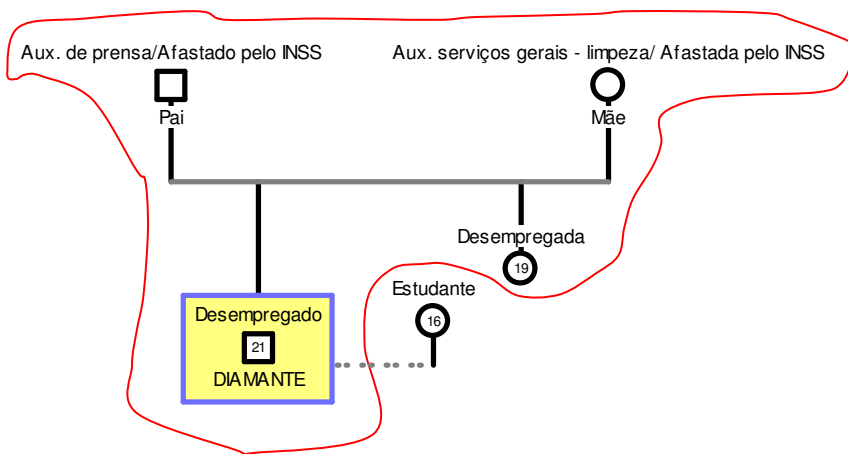
Em 2009, aos 26 anos, Ágata separou-se do marido, pois este havia tido outro relacionamento, no qual permanece atualmente e tem mais dois filhos. Foi um ano muito difícil para ela, pois teve que pagar o aluguel e cuidar e manter a filha pequena sem ajuda, sequer financeira, do ex-marido. Nesse contexto, trabalhou por um mês, como costureira em uma fábrica de tapetes e por dois meses como passadeira em outra lavanderia. Em 2010 conseguiu na justiça que seu ex-marido passasse a pagar pensão para a filha (cujo valor atual é de R\$ 150,00) e, em virtude da separação dos pais, sua mãe veio morar com ela, dividindo o aluguel. Também nesse ano, trabalhou por um ano e um mês como costureira em uma confecção.

Em 2011 novamente ficou no seguro desemprego por quatro meses e também trabalhou por 17 dias como lavadora de roupas em uma lavanderia e por três meses como diarista, até encontrar outro trabalho. Depois, ainda nesse ano, trabalhou na fiação em uma empresa têxtil, primeiramente por três meses sem registro - ela mesma solicitou ficar na informalidade para verificar se era isso que queria de fato e evitar “sujar” a carteira -, e posteriormente registrada, totalizando oito meses de trabalho. Em 2012 Ágata teve duas outras experiências de trabalho sem registro e paralelamente com o seguro desemprego: primeiro por dois meses como operadora de máquina em uma empresa têxtil e depois como diarista, também por dois meses até o próximo trabalho. Em setembro de 2012 iniciou trabalho como

¹³ Filatório ou fiação é um setor das indústrias têxteis cujas atribuições estão ligadas ao processo de produção do fio.

revisora, com registro em carteira. Durante seus 12 anos de vida laboral¹⁴ somou aproximadamente cinco anos e dez meses de trabalhos efetivos, distribuídos em 14 ocupações, resultando em permanência média aproximada de cinco meses em cada ocupação. No futuro, Ágata deseja retomar seus estudos e comprar uma máquina de fazer fraldas descartáveis¹⁵, objetivando ser “dona do seu próprio nariz”.

DIAMANTE



Diamante tem 21 anos, é solteiro, reside com os pais e a irmã mais nova em casa alugada e possui um carro financiado. Tem o ensino fundamental, e seus pais o ensino fundamental incompleto. Está desempregado desde abril de 2012.

Diamante nasceu em Brusque. Aos sete anos ingressou na escola; repetiu a 3ª e a 5ª séries e aos 16 anos concluiu o ensino fundamental. Aos 18 iniciou sua trajetória de trabalho: por um mês como auxiliar de estamperia em uma confecção, depois por três meses, como operador de montagem em uma metalúrgica e por último por três meses como medidor de terreno em uma empresa familiar, sem registro em carteira.

¹⁴ Esse cálculo resulta da relação entre a idade atual do sujeito e aquela em que iniciou sua vida de trabalhador.

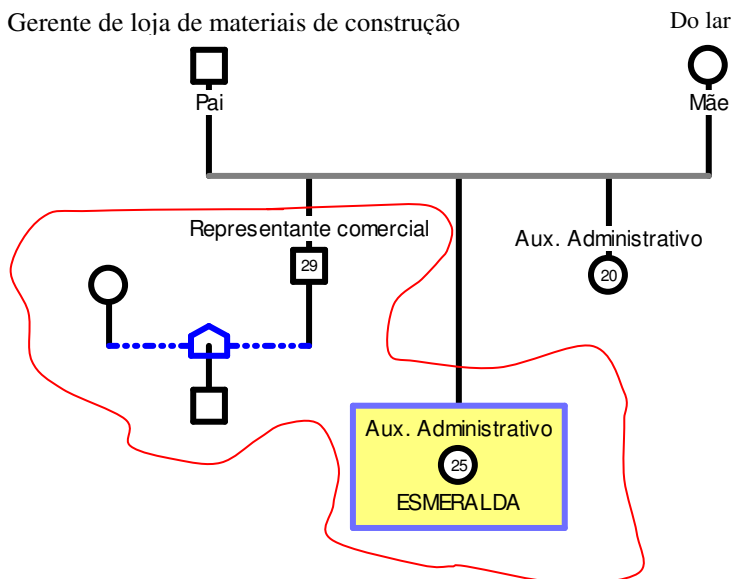
¹⁵ Essa máquina custa aproximadamente R\$ 5.400,00, e a empresa que a vende parcela o valor em até dez vezes no cartão de crédito; porém, diante da sua trajetória de trabalho, Ágata não tem conta em banco, o que lhe dificulta a aquisição.

Em 2010, aos 19 anos, trabalhou por um mês como operador de máquina em uma metalúrgica. No ano seguinte trabalhou por também três meses em outra metalúrgica; nesse ano também iniciou namoro com A., 16 anos, estudante, com quem permanece atualmente.

Em 2012, trabalhou por sete dias como montador de bombas em uma empresa que comercializa produtos para piscinas e depois por dez dias, como operador de tinturaria em uma empresa têxtil. Durante os aproximados quatro anos de vida laboral, Diamante teve aproximadamente um ano de trabalhos efetivos, distribuídos em sete ocupações, com duração média aproximada de dois meses em cada ocupação.

No futuro, deseja aguentar por mais tempo em um emprego, iniciar o ensino médio e posteriormente fazer o ensino superior em Gestão Ambiental.

ESMERALDA



***Esmeralda** tem 25 anos, é solteira, reside com o irmão, a cunhada e um sobrinho em casa alugada e possui uma moto quitada. Tem ensino superior incompleto, enquanto seu pai tem ensino fundamental incompleto e sua mãe, ensino médio completo. Atualmente*

trabalha como auxiliar administrativa, está cursando a graduação em Psicologia e mantém um relacionamento amoroso à distância.

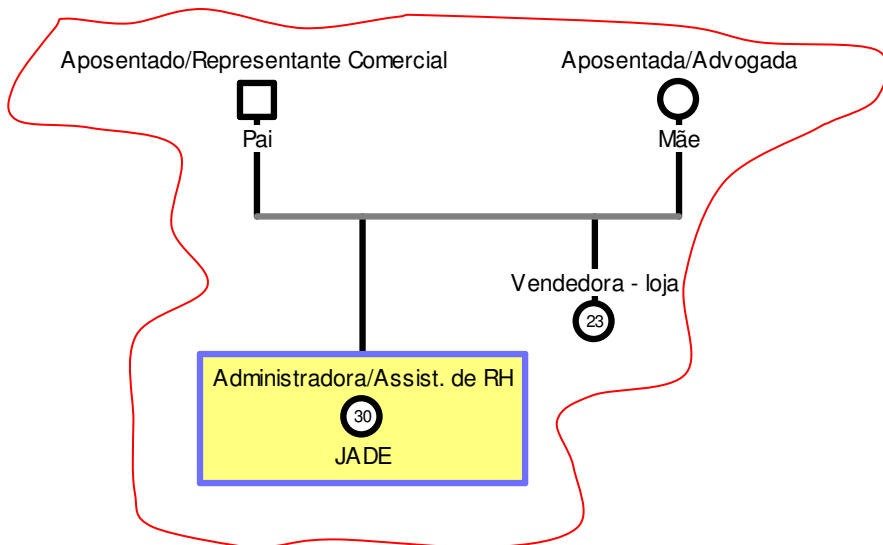
Esmeralda nasceu em Vilhena/RO, onde aos sete anos iniciou o ensino fundamental. Aos 12, a família se mudou para Cuiabá/MT, onde o pai abriu um mercado, e ela cursou da 6ª série em diante e até o ensino médio lá. Sua trajetória de trabalho remunerado teve início em 2003, aos 16 anos, quando trabalhou por um ano na cantina da escola, sem registro em carteira. No ano seguinte trabalhou por cinco meses como repositora de mercadoria no mercado do pai e depois por seis meses em outro mercado, sendo ambos sem registro em carteira.

Em 2005, aos 18 anos, teve seu primeiro trabalho com registro em carteira: atuou durante um ano e dois meses como caixa em uma lotérica. No ano seguinte sua família retornou para sua cidade natal e o pai para o antigo emprego em uma empresa de material de construção. De volta a Vilhena, trabalhou por um ano e oito meses como caixa em uma loja.

Em 2009, tendo rompido um relacionamento amoroso, retornou a Brusque, porém apenas a passeio e visita a uma tia. Novamente em Vilhena, trabalhou por um ano e cinco meses, como vendedora em uma livraria evangélica e, no ano seguinte, iniciou a graduação em Pedagogia, trancando o curso após dois semestres. Em 2011, aos 24 anos mudou-se, sozinha, para Apucarana/PR, onde iniciou a graduação em Psicologia, que também trancou após dois semestres cursados. Nessa cidade, trabalhou durante 11 meses, como vendedora em uma loja de decoração, inicialmente sem registro em carteira, e posteriormente com registro.

Veio morar em Brusque, onde já estavam seu irmão, cunhada e sobrinho, em janeiro de 2012, e logo em seguida retomou a graduação em Psicologia. Durante três meses fez estágio remunerado em uma empresa de prestação de serviço e ao final desse período foi efetivada, permanecendo nesse trabalho atualmente. Durante seus 10 anos de vida laboral, Esmeralda trabalhou efetivamente por sete anos e seis meses, em oito ocupações, com permanência média de 11 meses em cada ocupação. Para seu futuro, deseja conseguir concluir a graduação em Psicologia, e casar e ter uma família.

JADE



Jade tem 30 anos, é solteira, reside com a irmã mais nova e os pais, ambos com ensino superior completo, em casa própria, e possui um carro quitado. É graduada em Administração e atualmente trabalha como assistente de recursos humanos. Nasceu em Balneário Camboriú/SC, mas estudou em São João Batista/SC (educação infantil, aos cinco anos de idade) e em Nova Trento/SC (primeira série do ensino fundamental). Aos 11 anos voltou a estudar em São João Batista, na sexta série, e na oitava participou de um curso de relacionamento interpessoal.

Sua vida laboral teve início aos 16 anos quando, cursando o último ano do ensino médio, trabalhou por quatro meses embalando calçados no setor de produção de uma fábrica calçadista. No ano seguinte, concluído o ensino médio, mudou-se para Florianópolis para fazer cursinho pré-vestibular, dividindo aluguel com mais quatro colegas. Aos 18 anos ingressou no curso de graduação em Turismo e Hotelaria, em São José/SC, cursando-o até o sexto período, quando trancou a matrícula por considerar ser essa uma área de mercado de trabalho difícil. Enquanto frequentava esse curso fez estágio remunerado por um ano em uma secretaria de estado em Florianópolis/SC, coordenando um programa específico, e também

trabalhou por cinco meses como telefonista, em uma empresa terceirizada.

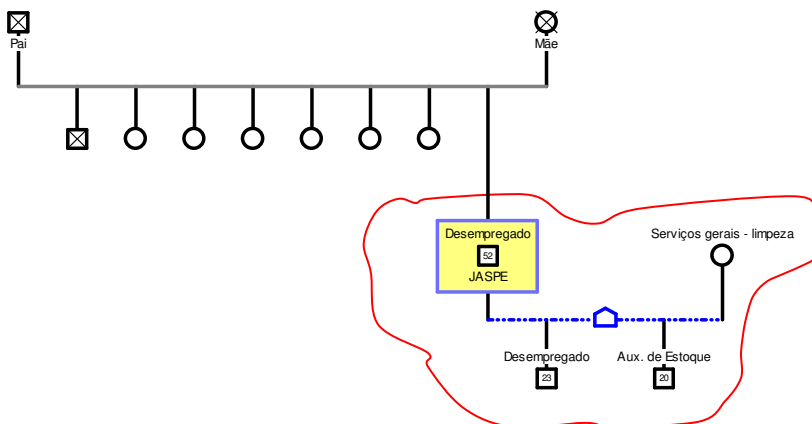
Aos 21 anos iniciou novo cursinho pré-vestibular, pois passou a ter interesse na graduação em Administração. Durante esse ano, também trabalhou como vendedora em uma loja em um shopping. Aos 22 anos iniciou a graduação em Administração, e fez estágio remunerado por um ano em um banco. A partir de seus 23 anos passou a morar sozinha em uma república de estudante. Por indicação de um colega de classe, participou de um processo seletivo para uma vaga em outro banco, e trabalhou nessa instituição por um ano e seis meses. No final desse período, elaborando o Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), passou por um momento de depressão e foi afastada do trabalho por atestado médico. Ao retornar às atividades foi demitida e, abalada psicologicamente, ficou por um período no seguro desemprego.

Em 2007 concluiu sua graduação e voltou para São João Batista/SC, onde seus pais estavam residindo, e ali trabalhou por dois meses como auxiliar de escritório em uma indústria. No ano seguinte voltou para Florianópolis e iniciou um curso em Master of Business Administration (MBA). Antes disso, na ocasião, por indicação de um colega de aula desenvolveu um novo trabalho, por dois meses, na função de caixa em uma cooperativa de crédito rural em Nova Trento, cidade próxima a São João Batista. Em 2009 ingressou em uma empresa do setor de comunicação, onde trabalhou por um ano e sete meses, inicialmente como auxiliar de escritório e depois como assistente de mídia, onde foi promovida. Enquanto trabalhava nesse local, por se identificar com pessoas do setor de recursos humanos, iniciou uma formação em coach, porém não teve auxílio da empresa e descontente, pediu demissão. Em 2011 foi surpreendida pela atitude do namorado de três anos, que “sumiu” sem lhe dar satisfação e depois terminou o namoro por e-mail. Com este fato, considera que começou a se valorizar mais em nível pessoal e profissional. Ainda nesse ano trabalhou por três meses como gestora de venda em uma empresa importadora de equipamentos de academia.

Jade relata sempre ter percebido sua disposição em trabalhar com recursos humanos, porém nunca teve oportunidade. Atualmente, com 30 anos, finalmente está atuando no setor de Recursos Humanos (RH) de uma empresa, desde julho de 2012. Durante seus 15 anos de vida laboral, teve aproximadamente sete anos e cinco meses de trabalhos efetivos, distribuídos em 11 ocupações, com permanência média de oito meses em cada uma delas. Para o futuro, tem o propósito de ser uma profissional reconhecida em RH, contribuir com as pessoas

e trabalhar com coach e treinamentos. Acredita que precisa apenas de oportunidades de trabalho, pois o conhecimento já tem. Também deseja aprender uma nova língua, o inglês.

JASPE



***Jaspe** tem 52 anos, é casado e reside com a esposa e os dois filhos em casa alugada. Não possui condução própria, porém auxilia no financiamento do carro do filho mais velho, que está desempregado. Tem ensino fundamental incompleto e não sabe a escolaridade dos pais, já falecidos, mas acredita que tinham ensino fundamental também incompleto. Está desempregado desde agosto de 2012.*

Jaspe nasceu em Araponga/MG e logo a família mudou-se para Duque de Caxias/RJ. Todos os seus irmãos moram no RJ; tem pouco contato com eles e não lembra suas idades nem o que fazem profissionalmente. Considera-se brusquense, uma vez que mora no município desde 1987, embora seus trabalhos tenham sido, na sua maioria, fora de Brusque.

Concluiu o ensino fundamental aos 16 anos no RJ e desde então não mais frequentou a escola. Iniciou sua trajetória de trabalho aos 21 anos: por seis meses foi cobrador de ônibus em Duque de Caxias. Quanto tinha 25 anos sua mãe faleceu e então ele decidiu mudar de cidade, indo para São Paulo/SP, onde morou e trabalhou por dois anos, já não se lembra mais em que. Depois morou em várias cidades do Paraná, mudando-se conforme os trabalhos que conseguia. Em 1987, indicado por um amigo, veio fazer um trabalho em uma empresa têxtil em Brusque, ocasião em que conheceu sua esposa em uma igreja, e

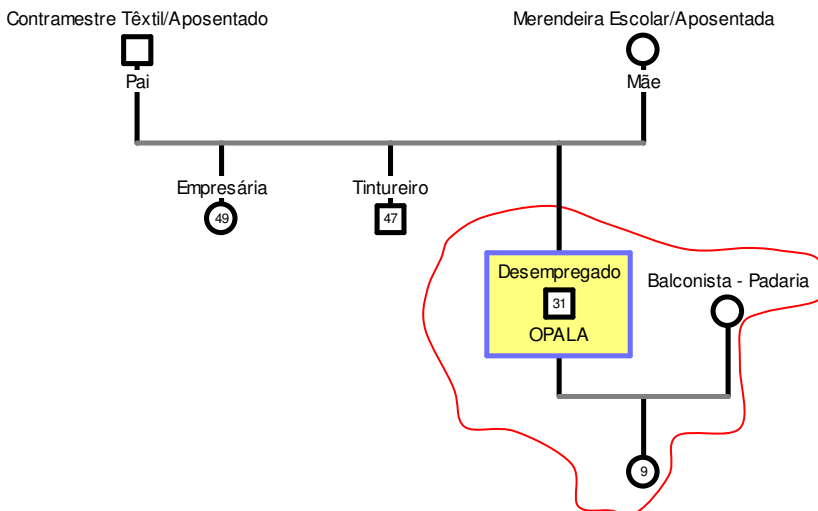
então logo se juntou a ela e veio morar na cidade. Na época, porém retornou sozinho para Curitiba/PR devido ao trabalho que desempenhava em tubulação de gasoduto, e retornava para casa de 15 em 15 dias.

Jaspe diz que possui quatro carteiras de trabalho (a primeira estava extraviada), pois os empregos que teve eram, em sua maioria, temporários e, portanto, curtos. Em 1994, aos 35 anos de idade, trabalhou em uma indústria no Rio Grande do Sul, primeiro por um mês como mecânico e depois por três meses como montador. Em 1995, agora no estado de São Paulo, trabalhou por um mês como caldeireiro em uma empresa de instalação de caldeiras. Depois retornou ao Paraná e trabalhou primeiro por mais um mês também como caldeireiro em uma empresa montadora de equipamentos, depois por três dias como encanador e na sequência por quatro meses novamente como caldeireiro. Entre 1996 e 1997 Jaspe continuou trabalhando por períodos curtos novamente como encanador e caldeireiro, ainda no estado do Paraná, e se acomodando em pensões e retornando para casa sempre que podia ou nos intervalos entre um trabalho e outro.

Entre os anos de 2001 e 2005 trabalhou nos estados de Minas Gerais, São Paulo e Paraná, por períodos variando entre dias e meses, atuando como montador, caldeireiro, mecânico e encanador. Em 2006 trabalhou por seis meses como encarregado de manutenção, em Concórdia/SC. De 2007 a 2011 teve uma experiência de trabalho mais longa, permanecendo por três anos e quatro meses como mecânico em uma indústria no município de Telêmaco Borba/PR. Em 2011, após mais um trabalho no Paraná, dessa vez por três meses como encanador, veio morar definitivamente com a família em Brusque. Trabalhou então em Itajaí/SC por oito meses como auxiliar de operador em uma empresa de logística, indo e voltando diariamente. Sua última experiência de trabalho, como auxiliar de pintor em Brusque, durou um mês.

Jaspe relata que como resultado de sua trajetória de trabalho conseguiu comprar uma casa no Paraná, e o aluguel dessa casa quase cobria o aluguel da casa em Brusque onde sua família mora. Porém, diante de dificuldades financeiras precisou vendê-la; com o dinheiro da venda pagou o aluguel atrasado, adiantou alguns meses e também comprou móveis novos para sua casa. Durante os 32 anos de vida laboral, Jaspe teve aproximadamente nove anos e nove meses de trabalhos efetivos, distribuídos em 27 ocupações, com permanência média de quatro meses em cada ocupação. No futuro, deseja ter um bom emprego e casa própria, além de conseguir manter a casa para que a esposa não trabalhe mais fora.

OPALA



***Opala** tem 31 anos, é casado, reside com a esposa e a filha em casa própria e possui um carro quitado. Seus pais possuem o ensino fundamental completo e ele o médio incompleto. Está desempregado desde o final de 2010, porém trabalha como autônomo em casa, consertando computadores.*

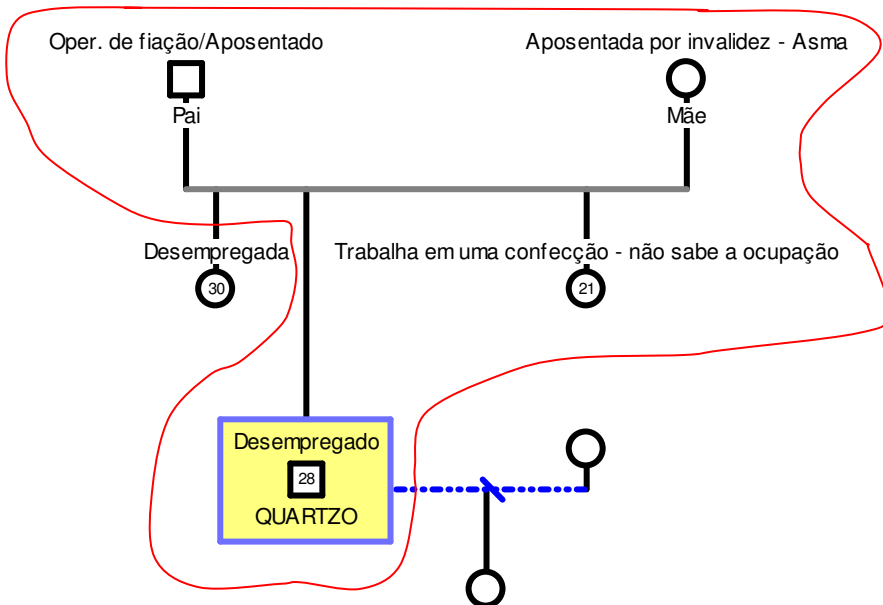
Opala nasceu em Brusque e iniciou seus estudos aos sete anos, tendo repetido a primeira série. Em 1991 seu pai aposentou-se e investiu o dinheiro resultante da aposentadoria em um negócio com o cunhado, porém quem administrava a empresa eram o cunhado e a irmã. Na ocasião, aos 10 anos, ele teve sua primeira experiência laboral: foi trabalhar nessa empresa, onde permaneceu por dois anos. Aos 14 anos, não concluiu a sexta série e trabalhou por quatro meses como balconista em uma loja de uma camisaria.

Com 18 anos trabalhou por um mês como operador de máquina de fiação em uma empresa têxtil. Nesse momento também retomou seus estudos para conclusão do ensino fundamental. Também conheceu sua esposa, e nesse relacionamento tudo aconteceu muito rápido, sendo que uma semana após foram morar juntos, na casa dos pais. Com 20 anos passou a trabalhar como balconista em uma loja de confecção, permanecendo nesse trabalho por dois anos e sete meses. Aos 21 anos iniciou a construção da sua casa e também o ensino médio, desistindo no ano seguinte.

Em 2003 nasceu a filha e foram morar na casa própria, agora pronta. Depois, trabalhou por um ano e cinco meses como vendedor em uma loja de eletrodomésticos e, no ano seguinte, por dois meses em outra loja do mesmo ramo. Em 2006 fez um curso de informática por um ano em Florianópolis, e nesse período trabalhou durante dois meses, como vendedor em uma loja de informática. No mesmo ano iniciou trabalho em uma loja de confecção, onde permaneceu por um ano. Aos 26 anos, em 2007, foi trabalhar em uma loja varejista, permanecendo por dois anos e seis meses. Nessa ocasião iniciou um pequeno negócio informal em sua residência, reparando computadores da vizinhança. Em 2008 separou-se da esposa, reatando com ela no ano seguinte, dessa vez “de papel passado e na igreja”.

Em 2010, aos 29 anos, trabalhou durante um mês como vendedor de consórcio e mais um mês como vendedor, em uma loja de informática; atualmente trabalha como autônomo. Durante os 22 anos de vida laboral, Opala teve aproximadamente 10 anos e cinco meses de trabalhos efetivos, distribuídos em 11 ocupações, com permanência média de 11 meses em cada ocupação. Com relação ao futuro, deseja ter um negócio próprio, formal, porém relata, ao ser indagado sobre seus objetivos e projetos futuros, que “projeto de vida” sempre foi o problema em sua vida, pois tem dificuldades de saber o que quer.

QUARTZO



***Quartzo** tem 28 anos, é solteiro, reside com os pais e a irmã mais nova em casa própria e possui um carro quitado. Sua escolaridade é de ensino médio completo, enquanto a de seus pais é de ensino fundamental incompleto. Atualmente está desempregado e sem seguro desemprego, pois o tempo de registro não contempla o benefício social.*

Quartzo é natural de Brusque, onde iniciou na educação infantil com seis anos. No ensino fundamental, repetiu a quinta série, aos 12 anos. Com essa idade iniciou sua trajetória de trabalho remunerado: trabalhou durante um ano com serviços gerais em um horto florestal, sem registro em carteira. Também repetiu a sétima série; na ocasião, aos 15 anos, paralelamente ao colégio fazia um curso de informática. Aos 17 anos trabalhou por oito meses, como empacotador em um mercado. No ano seguinte trabalhou durante nove meses, também como empacotador, em outro mercado, e durante dois meses no filatório em uma empresa têxtil; em paralelo a essas atividades, fez novo curso de Informática, e em seguida ficou desempregado.

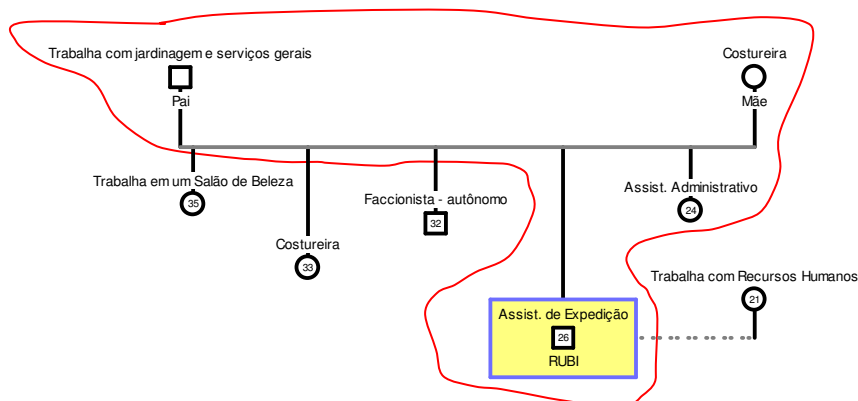
Em 2004, aos 20 anos, trabalhou durante um ano em uma fiação, primeiro como operador de máquina e depois promovido para laboratorista. Em 2005 iniciou um terceiro curso de informática, com

ênfase em *Web Design*, o qual não conseguiu concluir. Nesse ínterim trabalhou durante dois anos e dois meses em uma empresa do comércio varejista, primeiro como auxiliar de depósito e depois promovido para almoxarife. Na ocasião retomou os estudos, fazendo o ensino médio no Centro de Educação de Jovens e Adultos (CEJA).

Aos 23 anos *Quartzo* trabalhou por dois anos e nove meses como expedidor em uma confecção. Dois anos depois foi morar com a namorada, que trabalhava na mesma empresa e estava grávida. Em 2010 nasceu a filha, e na ocasião saiu dessa empresa e foi trabalhar em outra confecção, também como expedidor, durante um ano. No ano seguinte, trabalhou por dez meses como estoquista em uma confecção.

Em 2012 *Quartzo* separou-se da companheira e não paga pensão à filha. Nesse mesmo ano teve duas outras experiências de trabalho, desta vez como almoxarife, primeiro durante três meses em uma indústria e posteriormente por dois meses em uma estampaaria. Durante seus 17 anos de vida laboral teve aproximadamente 10 anos e nove meses de trabalhos efetivos, distribuídos em 11 ocupações, com permanência média de 11 meses em cada ocupação. Para o futuro, tem objetivo de fazer graduação, porém não sabe qual e acredita que seja algo relacionado ao ato de desenhar.

RUBI



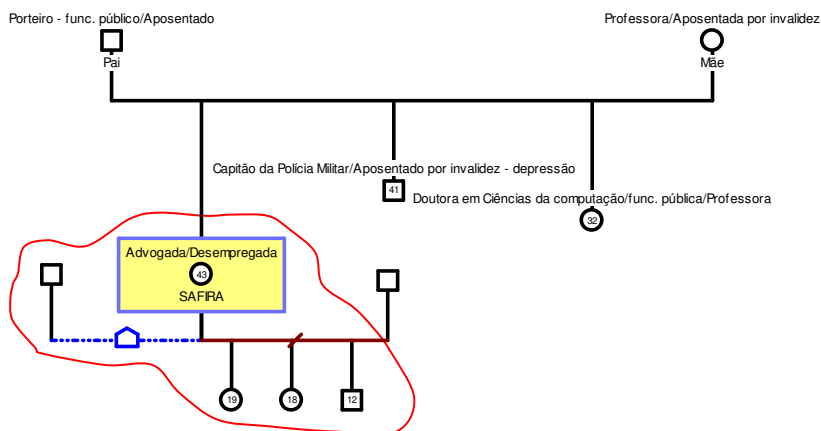
Rubi tem 26 anos, é solteiro, reside com os pais e a irmã mais nova em casa própria e possui uma moto quitada. Atualmente trabalha como auxiliar de expedição em uma empresa têxtil e está cursando a graduação em Administração (ênfase em Marketing).

Rubi nasceu em Imbuia/SC e veio para Brusque em 1994, quando iniciou o ensino fundamental, com oito anos; até o término do ensino médio estudou em escola pública. Teve seu primeiro trabalho remunerado quando estava na sétima série, aos 14 anos de idade: trabalhou por dois anos e meio como tecelão, sem registro em carteira, em uma tecelagem em Guabiruba/SC. Dos 17 aos 19 anos trabalhou em outra empresa nesse mesmo município, também como tecelão, dessa vez com registro em carteira. A seguir, tendo concluído o ensino médio, ficou desempregado um ano, procurando por um emprego que lhe pagasse melhor. Nessa ocasião fez cursos de auxiliar administrativo, de informática e de balconista de farmácia. Aos 20 anos, trabalhou por um mês como pesador de corantes em uma tinturaria, também em Guabiruba. Em seguida voltou a trabalhar por três meses como tecelão em uma empresa têxtil, agora em Brusque. Já com 21 anos, trabalhou por outros três meses como auxiliar de farmácia em um hospital, e a seguir como balconista de farmácia, dessa vez por dois anos e sete meses.

Em 2009, aos 23 anos, Rubi iniciou seu curso superior em Brusque. No ano seguinte iniciou namoro com A., que permanece atualmente. A. trabalha no setor de recursos humanos de um hotel, e também cursa Administração (ênfase em Recursos Humanos) na mesma instituição que ele. Em 2010 trabalhou por um mês em uma tapeçaria, registrado em carteira como auxiliar de serviços gerais, mas exercendo atividades de auxiliar administrativo. Durante o ano de 2011 e até julho/2012, teve três outros trabalhos: balconista por seis meses em uma farmácia; auxiliar de confecção, em uma confecção, por dois meses (sendo um sem registro em carteira e outro registrado) e, posteriormente, encarregado do setor de embalagem por dez meses em uma confecção.

Desde setembro de 2012 Rubi está empregado como auxiliar de expedição em uma empresa têxtil. Em 13 anos de vida laboral, teve aproximadamente nove anos e três meses de trabalhos efetivos, distribuídos em 11 ocupações diferentes, o que resulta em duração média de dez meses para cada ocupação. Seus planos futuros são concluir sua graduação e acertar em um emprego.

SAFIRA



Safira tem 43 anos, é casada, reside com os três filhos e o companheiro em casa alugada e não possui condução. É graduada em Direito, enquanto seu pai possui ensino médio e a mãe igualmente ensino superior. Está desempregada desde fevereiro de 2012. Suas filhas não estão trabalhando; a mais velha faz curso de costureira e tem o ensino médio, enquanto a mais nova cursa o primeiro semestre da graduação em Comércio Exterior. O caçula está no oitavo ano do ensino fundamental.

Safira nasceu em Curvelo/MG e frequentou a escola desde os dois anos de idade. Aos sete anos, em função de uma briga entre os pais da qual resultou a internação psiquiátrica da mãe, ela e o irmão foram morar com os tios em Sete Lagoas/MG, onde iniciou o ensino fundamental e cursou até a terceira série. Com a alta da mãe, três anos depois, ambos voltaram a residir com os pais em Curvelo, onde cursou os demais anos do ensino fundamental, tendo repetido a quinta série.

Sua trajetória de trabalho remunerado teve início em 1984, quando tinha 15 anos: trabalhou por aproximadamente sete meses como secretária em um escritório de advocacia, sem registro em carteira. Aos 16 anos iniciou o ensino médio em escola pública e no ano seguinte mudou-se para uma escola particular, cursando a segunda série com formação contábil. Nessa ocasião trabalhou por aproximadamente seis meses, novamente como secretária, também em um escritório de advocacia e também sem registro em carteira.

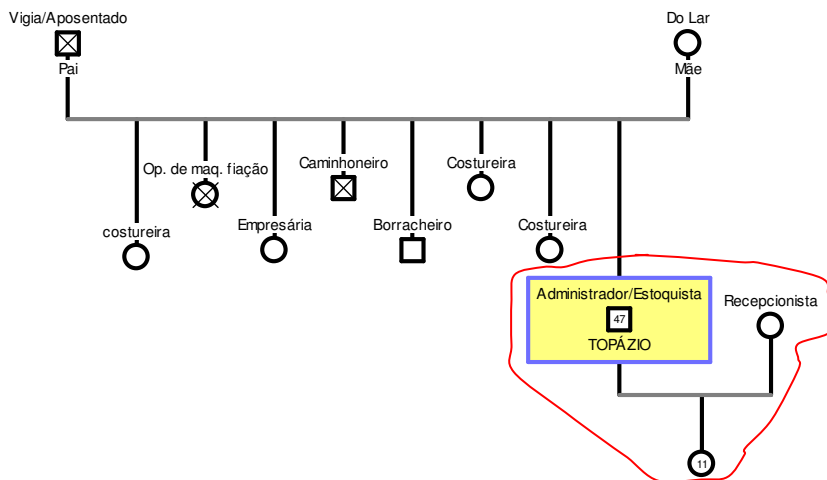
Em 1987, aos 18 anos, concluiu o ensino médio e trabalhou com carteira registrada pela primeira vez, em um cartório, não sabendo precisar por quanto tempo. Aos 19 anos ingressou na graduação em Direito em Sete Lagoas/MG. Aos 21 anos, foi morar sozinha em Belo Horizonte/MG e nessa ocasião trabalhou por dez meses, como recepcionista em uma empresa de vigilância, onde teve a oportunidade de fazer um curso de vigilante. No ano seguinte retornou para Curvelo e trabalhou por sete meses como auxiliar administrativo na prefeitura.

Aos 23 anos Safira teve sua primeira filha e concluiu a graduação em Direito. Dois anos depois nasceu a segunda filha e passou a morar com o marido, que na ocasião estava desempregado. Nessa ocasião trabalhou durante seis meses como atendente de telefone em uma pizzeria de um clube, sendo apenas os três últimos com registro em carteira. Em 1996, aos 27 anos, trabalhou por quatro meses como balconista em uma ótica. No ano seguinte, em função de uma proposta de trabalho recebida pelo marido, a família mudou-se para Belo Horizonte, onde trabalhou por quatro meses, como gerente administrativa em uma empresa prestadora de serviços de limpeza. Mais tarde trabalhou durante um ano como consultora jurídica em uma empresa prestadora de serviço para licitações. Nessa ocasião fez cursos de Oratória e Licitação. Em 1999, aos 30 anos e grávida do terceiro filho, prestou e foi aprovada em concurso público para o cargo de auxiliar administrativo da prefeitura de Curvelo, onde trabalhou durante 12 anos e sete meses. Dois anos depois se separou do marido, e em 2009, aos 41 anos, conheceu seu atual companheiro, com o qual se mudou para Brusque em 2010, juntamente com os filhos.

Já em Brusque, em 2011 trabalhou durante dois meses como auxiliar de produção em uma metalúrgica; depois por aproximadamente três meses em uma loja varejista, sem registro em carteira e, por último, por aproximadamente sete dias como camareira. Atualmente está desempregada. Durante seus 29 anos de vida laboral, Safira teve aproximadamente 17 anos e nove meses de trabalhos efetivos, distribuídos em 13 ocupações, resultando em permanência média aproximada de um ano e quatro meses em cada ocupação¹⁶. No futuro, deseja fazer uma pós-graduação, porém ainda não sabe em que área.

¹⁶ Se desconsiderarmos nesse cálculo o trabalho mais longo que desenvolveu como concursada, que durou 12 anos e sete meses, sua permanência média nas demais 12 ocupações havidas cai para cinco meses.

TOPÁZIO



Topázio tem 47 anos, é casado, reside com a esposa e a filha em casa própria e possui um carro financiado. Filho de pais com ensino fundamental incompleto, é graduado em Administração e está cursando Tecnólogo em Gestão Ambiental na modalidade à distância. Trabalha como estoquista em uma loja de eletrodomésticos desde janeiro de 2012.

Topázio nasceu em Brusque e com sete anos iniciou o ensino fundamental. Iniciou sua atividade laboral aos 10 anos, quando cursava a quarta série: trabalhou durante seis meses, como cortador de malha em uma malharia sem registro em carteira (considerando sua idade). Dois anos depois, durante a sexta série, trabalhou por um ano como ajudante de jardinagem, também sem registro em carteira. Aos 13 anos, trabalhou por um ano na borracharia do irmão. Aos 14 anos, em 1979, terminou o ensino fundamental e à época não continuou os estudos. No ano seguinte começou a trabalhar como limpador de tear em uma empresa têxtil, onde permaneceu por três anos e seis meses.

No período entre 1984 e 1999 trabalhou como autônomo, desenvolvendo duas diferentes atividades: consertava automóveis na borracharia e vendia enxovais de porta em porta nos finais de semana. Quase ao final desse período, aos 32 anos, Topázio casou-se e retomou seus estudos, cursando todo o ensino médio no CEJA. Em 2000 iniciou trabalho como frentista e posteriormente como caixa em um posto de combustível, permanecendo ali por três anos e um mês. No ano seguinte nasceu sua filha. Mais tarde, aos 41 anos, iniciou trabalho como

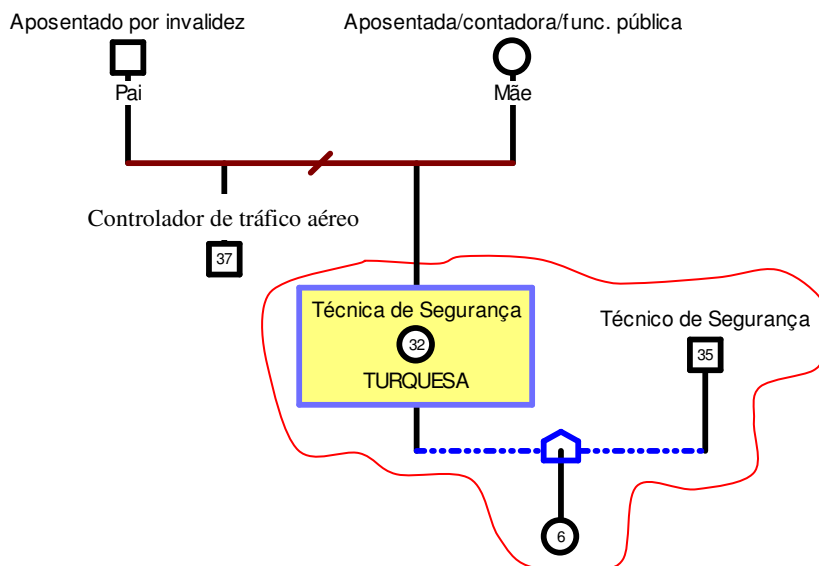
gerente em outro posto de combustível, onde atuou por três anos e três meses; no ano seguinte iniciou a graduação em Administração.

Em 2009 trabalhou por sete meses, como vendedor em uma loja de automóveis, sem registro em carteira. No ano seguinte, aos 45 anos, formou-se em Administração e trabalhou o ano todo como assistente de depósito de fio em uma empresa têxtil. Nessa ocasião também fez um curso de manuseio de empilhadeira e iniciou o de Tecnólogo em Gestão Ambiental. Em 2011, durante sete meses trabalhou como balconista e posteriormente como responsável do depósito em uma loja de material de construção.

Em, 2012, aos 47 anos, Topázio participou das eleições para o Conselho Tutelar e para vereador, não sendo eleito. Atualmente, além de seu trabalho como estoquista na loja também atua como pintor residencial autônomo. No momento da pesquisa, estava em afastamento do trabalho pelo Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), motivado por dores na coluna. Sua expectativa, ao retornar ao seu atual trabalho, é de que a empresa irá demiti-lo, e caso isso não ocorra, pretende solicitar demissão. Durante os 38 anos de vida laboral, Topázio teve aproximadamente 29 anos e dois meses de trabalhos efetivos, distribuídos em 14 ocupações, com permanência média de dois anos em cada ocupação¹⁷. No futuro, deseja trabalhar em emprego público objetivando estabilidade ou, então, montar uma consultoria multiprofissional na área administrativa, com dois outros profissionais amigos seus – contador e advogada.

¹⁷ Cabe ressaltar que em sua trajetória de trabalho, Topázio foi autônomo por 14 anos consecutivos, durante os quais desenvolveu três ocupações, de forma paralela. Se não levarmos em consideração no cálculo esse tempo de sua trajetória, a permanência média aproximada nas demais ocupações cai para um ano e quatro meses.

TURQUESA



Turquesa tem 32 anos, é casada, reside com o marido e filha em casa alugada e tem um carro financiado. Seu pai possui ensino médio e a mãe o superior. Está cursando a graduação em Administração na modalidade semipresencial, e desde agosto de 2012 trabalha como técnica de segurança em uma empresa têxtil.

Turquesa nasceu em Pelotas/RS; aos cinco anos estava na pré-escola quando seus pais se separaram e mudou-se para Porto Alegre/RS com a mãe e o irmão. Aos seis anos ingressou em escola particular, em tempo integral. Sua trajetória laboral teve início aos 14 anos, quando, no período de férias entre o ensino fundamental e o médio, trabalhou algum tempo como balconista, sem registro em carteira. Aos 18 anos, terminando o ensino médio e paralelamente fazendo cursinho pré-vestibular, trabalhou por um ano como balconista, registrada em carteira. Antes disso, aos 17 anos tentou ingressar no curso Técnico em Enfermagem, porém não obteve sucesso. Aos 18, frequentou durante um ano o curso de graduação em Enfermagem e, nesse período, trabalhou durante seis meses, como vendedora de livros esotéricos.

Em 1998, aos 19 anos, foi morar em Cuiabá/MT com o irmão que na ocasião estava trabalhando nessa cidade, e trabalhou ali por quatro

meses como caixa de supermercado, e por outros quatro como promotora de cartão, em uma loja varejista. Assim que juntou algum dinheiro retornou para Porto Alegre/RS, onde passou a morar com a avó, pois a mãe havia se mudado para Santa Catarina com seu companheiro. Nesse mesmo ano, 1999, frequentou por um ano o curso de Biologia e após trancou a matrícula; nessa ocasião trabalhou em um shopping, primeiro durante um ano como caixa em uma loja de roupas e depois durante dois anos como vendedora, em uma loja de perfumes importados.

Em 2004, com 25 anos, Turquesa iniciou o curso de Técnico de Segurança. Na ocasião a avó ficou doente e, entre idas e vindas ao hospital, acabou indo morar em um asilo. Nesse momento ela iniciou trabalho em uma empresa multinacional de bebidas, primeiro como estagiária e depois como técnica de segurança, permanecendo ali por três anos e sete meses. Nesse local de trabalho em 2005 conheceu o atual companheiro e logo engravidou e foram morar juntos. Após o nascimento da filha, em 2006, teve depressão pós-parto e, por estar longe dos familiares e impossibilitada de cuidar da filha recém nascida, o companheiro solicitou demissão da empresa em que ambos trabalhavam para fazê-lo. No retorno de sua licença maternidade foi demitida.

Em 2007, em função da venda do apartamento onde moravam e necessidade de pagar aluguel, foram morar em Pelotas/RS, com os sogros dela. Nessa ocasião, Turquesa e o companheiro trabalharam por seis meses como vendedores em um shopping da cidade. Neste mesmo ano ele conseguiu emprego como técnico de segurança e então puderam alugar uma casa, mas ambos vendiam docinhos para auxiliar nas finanças. Mais tarde ela trabalhou por dois anos e três meses, novamente como técnica de segurança, em uma empresa de refrigerantes.

Mora em Brusque desde 2010; veio primeiro sozinha com a filha, em função de ter arranjado emprego no qual trabalhou durante um ano e 11 meses, como técnica de segurança em uma metalúrgica. Seu companheiro veio posteriormente, ao também conseguir trabalho na cidade. Em 2012, iniciou a graduação em Administração, à distância, e durante dois meses, trabalhou como técnica de segurança no município de Guabiruba/SC. Trabalha no momento também como técnica de segurança, em uma empresa multinacional. Durante seus 19 anos de vida laboral, Turquesa teve aproximadamente 13 anos e sete meses de trabalhos efetivos, distribuídos em 12 ocupações, com permanência média de um ano e um mês em cada ocupação. No futuro, pretende

trabalhar como técnica de segurança em uma empresa que dê valor ao que faz.

Ao se analisar sob uma perspectiva ampla as trajetórias de vida dos participantes do estudo, expressas em suas histórias socioprofissionais, percebe-se que elas contêm generalidades e particularidades. Diversas foram as vivências de deslocamentos em função do trabalho, próprio ou da família, bem como interrupções e retomadas no processo de escolarização. Os pais da maioria deles têm escolaridade restrita ao ensino fundamental, à exceção de Jade, Safira e Turquesa, cujos pais possuem ensino médio ou superior. Vários dos sujeitos continuam estudando ou tem planos de retomar sua formação, e alguns deles têm como projeto profissional futuro tornarem-se autônomos.

O Quadro 3 a seguir sintetiza em números algumas características identificadas nas trajetórias relatadas pelos sujeitos: a idade com a qual começaram a trabalhar, o tempo total de vida laboral até o momento, a soma dos tempos de exercício de trabalhos efetivos, a quantidade de ocupações exercidas ao longo da vida laboral e, por último, a média aproximada de tempo de permanência em cada uma das ocupações exercidas.

Quadro 3 - Características quantitativas da vida laboral dos participantes.

Participantes	Idade com que iniciou o trabalho remunerado	Tempo de vida laboral – em anos	Tempo total de exercício de trabalhos/empregos efetivos durante a vida laboral – em anos	Quantidade de ocupações exercidas	Média aproximada de tempo de permanência em cada ocupação exercida
	(A)	(B)	(C)	(D)	(E)
ÁGATA	18	12	5 anos e 10 meses	14	5 meses
DIAMANTE	18	04	1 ano	07	2 meses
ESMERALDA	16	10	7 anos e 6 meses	08	11 meses
JADE	16	15	7 anos e 5 meses	11	8 meses
JASPE	21	32	9 anos e 9 meses	27	4 meses
OPALA	10	22	10 anos e 5 meses	11	11 meses
QUARTZO	12	17	10 anos e 9 meses	11	11 meses
RUBI	14	13	9 anos e 3 meses	11	10 meses
SAFIRA	15	29	17 anos e 9 meses	13	1 ano 4 meses
			5 anos e 2 meses	12	5 meses
TOPÁZIO	10	38	29 anos e 2 meses	14	2 anos
			15 anos e 2 meses	11	1 ano 4 meses
TURQUESA	14	19	13 anos e 7 meses	12	1 ano e 1 mês

Fonte: Elaboração da Autora

Esses quantitativos possibilitam algumas análises significativas no que se refere ao ciclo de vida laboral desses trabalhadores. Oito

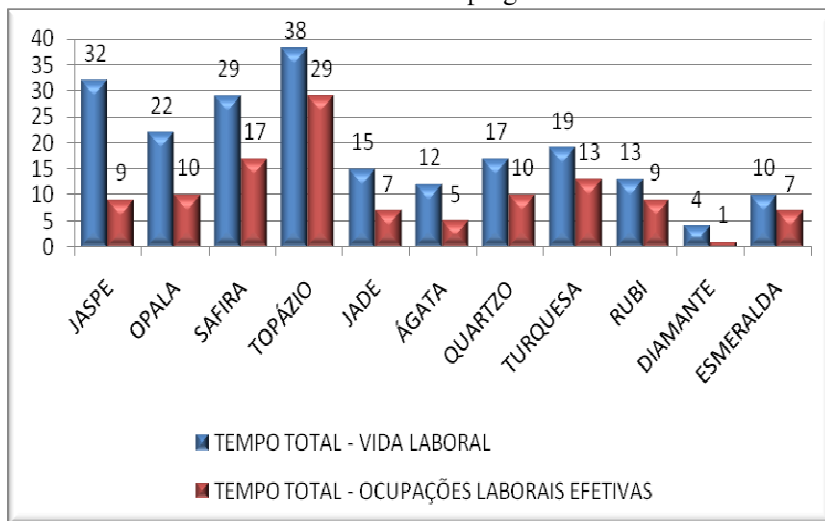
deles, a maioria, portanto, começou a trabalhar antes dos 18 anos e três dentre estes o fizeram antes dos 14 anos¹⁸, fato que os deixou sem escolha para a formalidade do trabalho, naquela ocasião. À excessão desses três, os demais participantes teriam, em tese, considerando a idade legal para inserção em um trabalho formal (emprego), iniciado nesse momento a computação do tempo de serviço para uma futura aposentadoria. No entanto, a comparação do tempo total de vida laboral (B) com aquele de efetivo exercício de trabalhos/empregos remunerados (C) nos mostra um *gap* entre esses tempos, ou seja, lacunas entre uma ocupação e outra e ociosidade de tempo produtivo, o que gera, dentre outros fatores, o distanciamento de uma possível aposentadoria por tempo de serviço¹⁹. Como a maioria dos participantes referiu a realização de muitos trabalhos informais no relato de sua trajetória laboral, avalia-se que esse *gap* pode ser ainda maior, mas esse cálculo em minúcia não foi realizado.

A Figura 5 a seguir permite melhor visualizar essa comparação entre os tempos total de vida laboral e de efetivo exercício de trabalhos/empregos remunerados, apresentando os participantes e seus respectivos dados na ordem de maior *gap* entre esses tempos.

¹⁸ A Constituição Federal veda expressamente o trabalho antes dos 14 anos de idade, e o autoriza dos 14 aos 16 anos, na condição de aprendiz (BRASIL, 2012e).

¹⁹ Essa aposentadoria, de acordo com o Regime Geral de Previdência Social (Brasil, 2013a), é concedida ao trabalhador mediante a comprovação de 35 anos de trabalho para os homens e de 30 anos para as mulheres, com as correspondentes contribuições ao INSS, ou, ainda, com 65 anos de idade para os homens e 60 para as mulheres.

Figura 5 - Comparativo entre o tempo total de vida laboral e o tempo total de efetivo exercício de trabalhos/empregos remunerados.



Fonte: Elaboração da Autora

Percebe-se nessa visualização que em algumas situações o tempo de efetivo exercício de trabalhos/empregos remunerados chega a equivaler a menos da metade do tempo total de trabalho durante a vida, o que nos permitiria questionar: que fatores concorrem para gerar essa situação de pessoas ficarem tempos significativos sem trabalhar em um contexto como Brusque que prima pelo trabalho? E, ainda, que é caracterizada por altos índices de abertura de vagas, “uma cidade que têm muitas possibilidades de emprego”?

Frente a essa discrepância, não surpreende que a quantidade de ocupações exercidas ao longo da vida laboral desses sujeitos seja significativamente alta, mesmo no caso daqueles mais jovens e com menor tempo de trabalho: Diamante, por exemplo, em quatro anos de vida laboral já desempenhou sete diferentes ocupações. É preciso lembrar, todavia, que nos intervalos entre essas ocupações os sujeitos permanecem envolvidos na dinâmica dos processos produtivos, na medida em que se ocupam de procurar novas ocupações. O próprio exercício de sucessivas mudanças de trabalho/emprego configuraria para os sujeitos, por si só, algo como “o trabalho de buscar trabalho”?

Referente ao tempo médio de permanência em cada ocupação exercida, exceto Turquesa e Topázio, todos os demais permaneceram

menos de um ano em cada uma delas. A média desses tempos médios é de aproximadamente nove meses, sendo inferior à média nacional de 3,9 anos, conforme apontada (segundo dados de 2009) pelo MTE (BRASIL, 2011c). Esse mesmo órgão e fonte informam, porém, que no período entre 2000 e 2009, mais de 40% dos desligamentos dos vínculos empregatícios ocorreram com menos de seis meses de permanência nas ocupações, fato também evidenciado nas trajetórias de trabalho desses participantes, uma vez que diversos deles apresentaram ocupações com tempo de permanência inferior a seis meses ao longo da sua trajetória profissional.

O conjunto de indicadores evidenciados nas histórias socioprofissionais permite perceber que a realidade e perfil das pessoas com sucessivas trocas de trabalho/emprego em sua trajetória laboral não são apenas exclusivos de uma determinada região geográfica e sim derivados do cenário contemporâneo e de determinado macro contexto socioeconômico no qual essas pessoas estão inseridas, com suas determinações sociais. Conforme se analisará de modo mais detido adiante, trata-se de um cenário que se apresenta aos sujeitos de forma fluida, efêmera, marcado por paradoxos e pautado por um único imperativo: a mudança.

6 AS SUCESSIVAS MUDANÇAS DE TRABALHO/EMPREGO

O capítulo anterior mostrou que todos os sujeitos pesquisados possuem uma trajetória socioprofissional marcada por sucessivas mudanças de trabalho/emprego. No presente capítulo apresentamos essa sucessão de mudanças, agrupadas em **três categorias** identificadas no processo de análise dos dados, a saber: **razões das mudanças, vivência das mudanças e avaliação das mudanças**. Salientamos que essa separação em categorias com suas respectivas subcategorias cumpre finalidades meramente didáticas, e que a análise e compreensão dos dados só ganha consistência se tomada em seu conjunto. Visando favorecer essa compreensão de conjunto, antes de passar à apresentação pormenorizada de cada uma apresenta-se o Quadro 4 abaixo, no qual se produziu uma síntese das categorias identificadas.

Quadro 4 – Categorias identificadas no processo de análise dos dados

Categorias	Subcategorias
RAZÕES DAS MUDANÇAS	Ganhar mais dinheiro
	Tentar melhorar a vida
	Ocorrências pessoais
	Indefinições sobre o que quer
VIVÊNCIA DAS MUDANÇAS	Dificuldades no cotidiano pessoal e profissional
	Aprendizados e suas ambivalências
	Apoio e avaliação do grupo social
AVALIAÇÃO DAS MUDANÇAS	Elementos objetivos de avaliação
	Avaliação subjetiva
	Sentimentos negativos

Fonte: Elaboração da Autora

6.1 RAZÕES DAS MUDANÇAS

Foram muitas e diversificadas as razões alegadas pelos sujeitos para mudarem sucessivamente de trabalho/emprego ao longo de sua trajetória laboral. A análise dessas razões, entendidas como os motivos que levaram às mudanças, possibilitou classificá-las em quatro subcategorias: **ganhar mais dinheiro, tentar melhorar a vida, ocorrências pessoais e não saber o que quer**. Cada uma delas é apresentada e discutida a seguir.

6.1.1 Ganhar mais dinheiro

A necessidade de **ganhar mais dinheiro** foi a razão mais apontada para a freqüente mudança de trabalho/emprego, sendo referida por nove dos 11 participantes do estudo. Em cada mudança feita, segundo seus relatos, buscam encontrar um trabalho/emprego que promova melhora de vida, emancipação, que se dá através do dinheiro recebido como salário.

[...] vi isso como emancipação, tipo, estou melhorando de vida, porque o meu salário de R\$ 1.000,00 passou a R\$ 1.200,00. Quer dizer, eu vou para outro emprego que vai me pagar mais e vai dar condições para mim subir, né? (Turquesa).

Eu vou entrar nessa até eu ser chamada em outra empresa. Ai eu estou pedindo as contas. Lá é para ganhar mais, lá é 1.000,00. Então eu não vou deixar de trabalhar lá, de melhorar de vida, para ganhar R\$ 800,00 (Ágata).

Ganhar e ter dinheiro, em um contexto capitalista é assumido pelos sujeitos contemporâneos como aspecto propulsor para “melhorar de vida” e “melhorar a vida”; o dinheiro assume o sentido de quem você é. Ter e ser se fundem, na medida em que o dinheiro e seu proprietário se misturam e o sujeito não se diferencia mais de suas posses (MARX, 1844/2004). Então, nos perguntamos, dentro dessa ideologia capitalista: e aquele que não têm posses, quem é? Como esse sujeito com pouco dinheiro se constitui e é constituído? Gaulejac, em sua obra “As origens da vergonha” (2006), aponta entre outras origens para esse sentimento a pobreza e a humilhação, destacando ainda que tais origens, associadas, produzem a desqualificação da pessoa. Conjectura-se que tal situação pode ocorrer com os trabalhadores pesquisados: o querer ganhar mais dinheiro, além do suprimento de suas necessidades mais básicas de sobrevivência, seria também uma forma de alcançarem e/ou resguardarem essa legitimidade social que o dinheiro confere, na lógica capitalista vigente.

Na atual sociedade do consumo (BAUDRILLARD, 2010), onde tudo é efêmero e descartável (BAUMAN, 2001), em uma sociedade do espetáculo onde você é aquilo que têm ou que demonstra ter (DEBORD, 1997), os dados aqui evidenciados sugerem que essas pessoas apostam todas as suas fichas em uma “escalada” de ocupações laborais, buscando

mais dinheiro e consequente melhoria de vida, na tentativa de sobreviver ao “rolo compressor” oriundo desse contexto societário. Observou-se através de suas narrativas que esses sujeitos pouco ou nada consideram relativamente à natureza das atividades desempenhadas, que desempenham ou que irão desempenhar ao trocarem de trabalho/emprego. A esse respeito, Schwartz (2011, p. 147) ressalta que

com a obsessão e a tirania do resultado financeiro, a contradição dinheiro/atividade prolifera, assim, surdamente, no âmago do espaço social. Defasagem que nas miríades de situação de trabalho, produz frustrações, crises, aposentadorias, desgosto, falta de qualidade [...]

Essa constatação, a busca por ganhar mais dinheiro como razão primeira para os trabalhadores – “a classe-que-vive-do-trabalho” (ANTUNES, 2009, p. 102) e suas consequências - vão ao encontro das vivências cotidianas laborais da pesquisadora, quando se depara, em processos de recrutamento e seleção de pessoal, com muitos trabalhadores trocando de trabalho/emprego sem levar em conta as atividades do cargo ao qual se candidatam. Na maioria dos casos, o valor do salário é o critério primeiro, quando não o único, para a escolha da “nova ocupação”. Porém, contraditoriamente, esses trabalhadores, bem como os sujeitos da pesquisa, não apresentam crescimento de carreira, pelo menos não financeiramente, conforme se evidencia na última remuneração informada. É preciso, portanto, buscar a compreensão dessa dinâmica em um contexto mais amplo, para compreender tais motivações.

A subsistência, em termos do sustento e das contas a pagar, é o fator apresentado com maior evidência como necessidade de ganhar mais dinheiro, sendo referido por seis participantes. Ágata relata:

[...] o salário é muito baixo, não sobrevivo aqui em Brusque, nunca. [...] vou ganhar R\$ 900,00 e na outra empresa vai me oferecer R\$ 1.000,00, eu vou prá lá porque eu tenho uma filha para sustentar. [...] qualquer coisa [leia-se emprego] que tava na minha frente eu pegava, mas não era coisa que eu queria, mas as contas não esperam.

Essa busca permanente por melhor renda é assim relatada por Jaspe:

[...] acabou o dinheiro, acaba tudo, então [...] tenho que buscar um emprego melhor [leia-se

remuneração melhor]. [...] *eu não consigo ficar parado* [referindo-se à constante busca por emprego] [...] *tem luz, tem água, aluguel, comida e eu vou ficar parado lá* [no emprego que ocupa], *comigo não. Aquele [emprego] que pagar mais eu tô trabalhando.*

Topázio, referindo-se também à dificuldade de sobrevivência financeira, diz: *eu não posso viver com isso aqui* [valor que recebe], *e quando a proposta [emprego] é melhor eu saio.* Ele chega a referir o conhecimento e a aprovação da esposa sobre sua busca de trabalho/emprego com melhores salários:

Ela sabe que não tá legal [referindo-se à insuficiência financeira], *porque tudo que entra dentro de casa vem do salário que a gente recebe. Certo? Então, tem esse trabalho aqui* [referindo-se às vagas abertas] *que é um pouco melhor financeiramente, não é tão tranquilo quanto esse aqui, mas financeiramente é melhor.*

Essa narrativa de Topázio exemplifica a relação direta da insuficiência financeira com a baixa remuneração oferecida. Turquesa, por sua vez, referindo-se à necessidade de ganhar mais dinheiro para custear suas despesas cotidianas, relata: *E é bem isso, eu fico pensando nas contas que tem para pagar, aí eu quero arrumar coisa [emprego] melhor* [leia-se remuneração maior]. Safira também expressa essa constante busca por ganhar mais dinheiro, identificada como uma das razões das sucessivas trocas de trabalho/emprego: *Agora, isso me desespera muito... porque eu tenho o D. [companheiro] bancando o básico. Só que a gente não vive pelo básico. A gente não vive pelo prato do feijão com arroz. A gente precisa de mais, de mais, entendeu?* (grifo nosso). Essa necessidade de “mais” certamente se vincula e deriva do conjunto de fatores psicossociais que tecem toda a trama da constituição desses sujeitos: a relação de cada um deles com o dinheiro é forjada na sua história (passado), no contexto atual (presente) e naquilo que deseja enquanto projeto de vida (futuro). Mas, tal necessidade precisa ser analisada também em nível microssocial, levando em conta a baixa remuneração que recebem, com valores muito inferiores tanto à média nacional (BRASIL, 2012d) quanto à média local (IBGE, 2012) (valores de 2010). O fato de ganharem pouco pode ser um importante propulsor para irem à busca de “mais” dinheiro.

Em que pese a baixa remuneração do trabalho desses sujeitos, seus depoimentos referindo a necessidade de ganhar mais dinheiro enfatizaram, de modo explícito ou implícito, a questão do consumo. Na atual “sociedade do consumo” (BAUDRILLARD, 2010), são muitos os mecanismos que afetam a relação dos indivíduos com o dinheiro. Temos, por exemplo, o “crédito fácil” oferecido pelas instituições financeiras, e aproveitado pelo comércio, uma vez que estimula esse consumo. Em entrevista concedida a Tozzi (2012), o consultor de finanças pessoais Gustavo Cerbasi aponta que o acesso ao crédito fácil induz as pessoas a pensarem que podem aderir a ele. Afinal, se alguém me dá crédito é porque eu posso tê-lo e, assim, as pessoas têm dificuldades de perceber que podem aceitar ou não o crédito oferecido. Em sua avaliação, o crédito fácil não é um vilão, mas um promotor da melhora na qualidade de vida das pessoas, devendo ser questionada a falta da educação financeira dessas pessoas, essa sim a vilã do consumo, uma vez que promove o aumento da inadimplência no Brasil.

A respeito dessa questão, resultados de um estudo intitulado "Radiografia do Endividamento das Famílias nas Capitais Brasileiras", realizado pela Federação do Comércio do Estado de São Paulo (FECOMÉRCIO/SP), indicam altos índices de endividamento do consumidor e confirmam o aumento desse endividamento: de janeiro a maio de 2011, 64%, em média, das famílias que vivem nas 27 capitais do país tinham dívidas (FECOMERCIO/SP, 2013). As prestações mensais quase a perder de vista, também dificultam às pessoas perceberem quando não poderiam, de fato, aderir a esse crédito. Sob a perspectiva social e econômica, implícita ou explícita na oferta de crédito financeiro, inegavelmente ela se foca em promover o consumo exacerbado, pois, consumir é um “modo novo e específico de *socialização* em relação à emergência de novas forças produtivas e à reestruturação monopolista de um sistema econômico de alta produtividade” (BAUDRILLARD, 2010, p. 95-96, grifo do autor).

Identificou-se como necessidade específica de consumo na pesquisa a prioridade pela aquisição de um carro, ou de outra condução. Diamante, Jaspe e Rubi explicitaram: [...] *ai comprei o carro [...] agora estou tentando achar um emprego que eu possa pagar* (Diamante); *Comprei um carro para o filho e já tem duas prestações atrasadas. Tenho que correr atrás* [referindo-se a um emprego com melhor salário] (Jaspe); *Vai ser o que? Primeira coisa: vou comprar um carro. Será que vou conseguir pagar com esse salário?* (Rubi). Retomando suas histórias: Diamante tem condução própria financiada; Jaspe não tem

condução própria, porém comprou um carro financiado para o filho (na ocasião também desempregado) e Rubi possui um carro quitado.

O desejo por adquirir carro, principalmente no município de Brusque, é evidenciado ao se constatar que, quando comparado as 30 maiores cidades catarinenses em população, ocupa o primeiro lugar em número de automóveis, tendo a maior frota circulando pelas ruas, 73,2 veículos para cada 100 habitantes (MACHADO, 2013). Em estudo sobre a constituição da vida adulta, Boing (2011) identificou, entre os vários sentidos de vida adulta, o valor dado ao carro como um signo da adultez. Podemos conjecturar, assim, que o desejo pela aquisição desse bem retrata a internalização tanto do contexto local que supervaloriza o carro quanto da busca simbólica de estar no mundo adulto; o consumo, nesse caso, assume uma dinâmica que compreende, além dos fatores socioeconômicos, aqueles sociopsicológicos, evidenciados nos sentidos atribuídos pelos sujeitos à aquisição do carro.

Para além do desejo pelo consumo de um bem específico, as participantes Ágata, Esmeralda e Turquesa associam a busca por ganhar mais dinheiro em novas ocupações laborais à possibilidade de consumo em geral, adquirindo bens que almejam, viajando, aproveitando a vida ou, ainda, tendo uma “estrutura financeira”:

[...] quero comprar as minhas máquinas [...]
(Ágata);

[...] pra ganhar mais mesmo. Aquele pouquinho acabou sendo uma experiência que pra mim me ajudou a conseguir outras coisas (Turquesa);

[...] melhores trabalhos, melhor renda, ou pra você poder realmente aproveitar um pouco a sua vida, porque sua vida não é só trabalho. Mas falo, assim: vou ter um dinheiro, vou guardar, vou sair com minha família, vou fazer uma viagem, vou poder gastar com isso, poder gastar com aquilo, né. Falo em ter uma estrutura financeira, né (Esmeralda).

A narrativa de Esmeralda especificamente aponta o desejo de superação com relação ao consumo básico. Sua narrativa, bem como as de outros participantes, nos permite compreender, novamente, que a razão de “ganhar mais dinheiro” encontra-se muito mais atrelada ao desejo e necessidade de ter uma vida menos degradada do que ao desejo de mudar de trabalho/emprego propriamente. Ou, ainda, à necessidade

de, nas palavras de Gaulejac (2006), não ser humilhado por falta do dinheiro.

Como temos ressaltado em nossa análise, o consumo e suas consequências estão fortemente ligados ao contexto contemporâneo (BAUDRILLARD, 2010; BAUMAN, 2001, 2005), constituindo-se em uma variável, dentre outras, a balizar a relação da pessoa com o trabalho e, sem dúvida, em um “lubrificante” na passagem de um trabalho ao outro, encurtando essa distância. Ou seja, cada vez mais poder consumir e/ou dar conta de suas consequências – pagar por aquilo que consumiu e ainda pelo que consumiu além das suas condições financeiras, foi identificado nessa pesquisa como motivo para as sucessivas mudanças de trabalho/emprego. Embora o consumo tenha invadido toda a vida do sujeito e da sociedade, na qual desencadeia as atividades e suas relações (BAUDRILLARD, 2010), e a mercadoria tenha ocupado o centro da vida social na contemporaneidade (DEBORD, 1997), não se está afirmando que essa mesma sociedade deixou de ser de uma ordem de produção, que é “[...] por consequência, o lugar de estratégia econômica e política. Mas, quer-se também significar que nela se enreda uma ordem de consumo que se manifesta como ordem de manipulação dos signos” (BAUDRILLARD, 2010, p. 24).

Seis dentre os participantes expressaram o **ganhar dinheiro** como motivo para suas trocas de trabalho/emprego referindo-se a: *aumento de salário* (Quartzo); *ter uma vida também estável financeiramente* (Esmeralda); *ganhar melhor* (Safira); *melhor salário* (Topázio). Todos esses motivos, no entanto, igualmente se relacionam à questão do ganho do dinheiro como caminho e vantagem na escalada social. Turquesa explicita:

É mais ou menos como o pessoal que hoje vem trabalhar na produção. Se uma empresa oferece 2 vale transporte e outra oferece 3, vou trocar para aquela que oferece 3. Era o que eu fazia naquela época.

Essa última narrativa também exemplifica como o mercado de trabalho no contexto de Brusque se comporta, seguindo a lei da oferta e procura. Sobre esse município, a afirmação unânime de dirigentes de sindicatos e do Ministério do Trabalho, desse mesmo município, é de que “vive a era do pleno emprego, onde sobram vagas e faltam pessoas para trabalhar” (WERNKE, 2012, p. 6). Essa realidade de trabalho no município converge com a realidade nacional, na qual as taxas de desemprego têm se mantido baixas: o indicador atual mostra que o

Brasil encerrou o ano de 2012 com taxa de desemprego de 4,4% (IBGE, 2013); e a Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas (FIPE), em conjunto com uma empresa de recrutamento e seleção, aponta o Indicador de Vaga por Candidato (IVC) em 1,08 vagas disponíveis para cada trabalhador em busca de emprego; outro indicador divulgado por esse mesmo instituto aponta que os salários ofertados subiram, em média, 20,5%, e os salários de contratados 33,6% (FIPE, 2013). Tais estatísticas, em nossa avaliação, conferem e fortalecem o poder de barganha do trabalhador e, portanto, de escolha por trabalho/emprego. Associadas à diversidade de possibilidades de trabalhos informais, são elementos que favorecem as mobilidades laborais. Soma-se a essa dinâmica local e nacional a influência do contexto contemporâneo e suas configurações no que diz respeito ao trabalho, no que se refere às suas constantes transformações (COUTINHO; KRAWULSKI; SOARES, 2007).

Outro aspecto do “ganhar mais dinheiro” encontrado neste estudo relaciona-se com o futuro desses sujeitos: a **aposentadoria**. Embora em suas histórias de vida não se evidenciam projetos com relação a aposentadoria, narrativas como as de Jaspe e Topázio, abaixo, demonstram que as sucessivas trocas de ocupações laborais motivadas pela possibilidade de ganhar mais dinheiro incluem a preocupação desses sujeitos em *poder aposentar-se bem* [leia-se com rendimento satisfatório]: *vai chegando a velhice, você quer ficar em casa. Então, você precisa ter um rendimento melhor para poder se aposentar bem* (Jaspe); *Tens que tentar coisa melhor* [leia-se salário]. Assim, *que dê mais pro rendimento, que no futuro, quando se aposentar tem um rendimento melhor, entende* (Topázio). A respeito dessa questão, Roesler (2012), em estudo sobre o assunto, assinala que dentre os vários aspectos vivenciados no processo de aposentadoria sobressaem-se dois fatores: o primeiro se refere a uma questão objetiva – a condição burocrática que habilita o sujeito a se aposentar legalmente pelo INSS e a partir daí receber o benefício social, diante das contribuições previdenciárias cumpridas ao longo da sua trajetória laboral. O segundo aspecto é subjetivo e se sobrepõe ao primeiro: é o processo de aposentadoria “que pode ter se iniciado antes ou a partir do evento objetivo” (p. 64). As narrativas acima evidenciam apenas os aspectos objetivos da aposentadoria, ou seja, a preocupação com o benefício social (benefício financeiro) futuro, sendo essa preocupação um dos motivos apontados para suas constantes trocas laborais.

A busca por ganhar mais dinheiro, seja para garantir a sobrevivência cotidiana, seja visando o consumo via aquisição de bens

ou a aposentadoria, está diretamente atrelada às sucessivas mudanças de trabalho/emprego, para esses sujeitos. Corroborando com esse fato, informações do MTE relativas a Brusque apontam dentre os motivos que levam as pessoas a saírem dos empregos “o aumento de salário, que muitas vezes está entre R\$50,00 e R\$100,00” (WERNKE, 2012, p. 7). Diante dessa constatação, e analisando que “na prática cotidiana, os benefícios do consumo não se vivem como fruto do trabalho ou de processos de produção; vivem-se como *milagre*” (BAUDRILLARD, 2010, p. 22), poderíamos nos questionar: até que ponto a busca por mais dinheiro através do trabalho, nas narrativas desses sujeitos, seria uma demanda real?; até que ponto essa necessidade não expressaria a reprodução de um discurso elaborado sob a égide capitalista? Esse mesmo autor refere que o consumo é sinal característico de felicidade, prestígio e distinção na contemporaneidade. Em suas palavras, “a busca da felicidade constitui a referência absoluta da sociedade de consumo, revelando-se como equivalente autêntico da *salvação*” (2010, p. 49, grifo do autor). Analisando sob essa ótica, será que a demanda real desses sujeitos seria a felicidade, travestida no dinheiro que supostamente poderia comprá-la?

As razões alegadas para as sucessivas trocas de trabalho/emprego, na maioria das vezes, são reduzidas a discursos oriundos do estilo de gestão das **organizações** e da responsabilidade, ou da falta de responsabilidade, do **indivíduo**. Este último, sob os auspícios do discurso neoliberal (ANTUNES, 2009), é visto como plenamente autônomo e independente do contexto socioeconômico, sendo responsabilizado de forma única pelo seu sucesso ou fracasso no que tange à sua trajetória profissional.

Os motivos da realização de sucessivas trocas de trabalho/emprego são alvo de muitas especulações que rondam principalmente discursos pautados na economia e no mercado de trabalho vigente, no estilo de gestão das empresas, nas expectativas dos trabalhadores e no perfil destes, majoritariamente de cunho negativo. Esse aspecto negativo se fez presente nos depoimentos da maioria dos sujeitos, porém a predominância do cunho negativo deu-se ao referirem-se às constantes mudanças laborais feitas por outras pessoas e não às suas próprias. Afirmarções como “*o pessoal troca porque não gosta de trabalhar*”; “*falta de vontade de trabalho*”; “*o cara não sabe trabalhar*”; “*tem carteira suja*”; “*são pessoas instáveis*”; “*as pessoas têm esse lado ruim*”, ilustram a valoração negativa à mobilidade no trabalho/emprego feita por terceiros. Percebe-se, nesses fragmentos de narrativas, que, ao falarem do outro, esse “outro” é responsabilizado,

como sendo um sujeito autônomo, cujas decisões e ações independem de outros fatores.

A questão identitária subjacente a essas narrativas pode ser ressaltada na tentativa de compreender: **quem é esse sujeito** que troca muitas vezes de trabalho/emprego? Por quais razões eles realizam tantas trocas? Por que em seu discurso as trocas feitas por outras pessoas são consideradas negativas e as suas não? Eles conseguem realmente ganhar mais dinheiro a cada mudança? De um modo geral, percebeu-se que esse “ganhar mais dinheiro” se reporta não somente a fatores econômicos, mas também psicossociais, que mobilizam esses participantes a irem à busca “de mais e mais dinheiro” através das sucessivas trocas de trabalho/emprego. As necessidades e desejos que envolvem a busca por mais dinheiro referem-se, em síntese, a quererem melhorar a sua vida por meio de melhor salário; à subsistência financeira; à relação com o consumo e à preocupação em poder futuramente se aposentar bem financeiramente.

Contudo, constatamos que tal intento pouco se aproxima da efetiva conquista de “melhorar a vida”. Antes, o desejo e necessidade de ganhar mais dinheiro se configuram em um círculo vicioso carimbado nas trajetórias socioprofissionais destes participantes. Sua realidade laboral cotidiana, desse modo, é feita de constantes tentativas, conforme se aborda no próximo subitem.

6.1.2 Tentar melhorar a vida

A segunda subcategoria identificada dentre as razões das mudanças relaciona-se a **tentar melhorar a vida**. Mudar sucessivamente de trabalho/emprego tem um importante propósito para os sujeitos da pesquisa: tentar melhorar a vida, por meio da constante busca por uma ocupação melhor. Diga-se de passagem, que melhor trabalho/emprego quer dizer, pautado na subcategoria anterior, melhor remuneração.

As **“tentativas”** de melhorar a vida, embora convirjam com “ganhar mais dinheiro”, distinguem-se dessa primeira subcategoria por ressaltar a ação constante de “tentar”. Dos 11 participantes, cinco expressaram como razão das mudanças essa necessidade de fazer tentativas; dessa forma, vão compondo a trama das suas identidades, nos “erros e acertos” resultantes dessas tentativas, como as narrativas a seguir:

[...] tens que procurar algo melhor, se não deu lá, vai dar em outro lugar, tem que sempre tentando (Topázio, grifo nosso).

Então, é realmente isso, era se debatendo, tentando achar uma coisa [emprego] que realmente melhoraria minha vida (Turquesa).

[...] a gente tem a obrigação de ser melhor que nossos pais foram. Todos eles [trocas de ocupações laborais] eu tive essa busca, tentando melhorar a vida, sabe? (Esmeralda).

Buscando pelo significado do termo “tentativa”, no dicionário, encontramos: ação que tem por fim pôr em execução um projeto, mas que não se completa, que fica no começo; ensaio, experiência e prova (FERREIRA, 2009). Partindo desses significados, podemos conjecturar que essas reiteradas “tentativas” remetem a um insucesso nessas buscas e/ou a uma trajetória laboral baseada em constantes “ensaios”, como expresso nas palavras de Topázio: *para melhorar é preciso tentar*. Podemos evidenciar que o ato de “tentar” é subentendido como algo que antecede e, até mesmo, com seu exercício, vai ao encontro daquilo que verdadeiramente se quer: melhorar. Dessa forma, as reiteradas tentativas seriam constantes ensaios em busca da melhoria em âmbito profissional.

O significado de experiência e prova, trazido para o contexto dos dados da pesquisa, pode ser associado à possibilidade de provar e experimentar, para então, posteriormente poder escolher o que se quer. As palavras de Safira e Jade, respectivamente, expressam essa ideia: *[...] de todas as vezes que eu fiz uma mudança foi tentando melhorar. [...] eu posso ter receio de algum tipo de trabalho, mas eu tento; [...] sempre busco aquilo que é melhor pra mim, nesse sentido, minha trajetória foi essa tentativa*. O risco é do ingresso em um círculo vicioso de provar e experimentar sem que se tenha uma definição mais sólida e/ou maior clareza daquilo que se está buscando. Sobre essa questão, lembramos que esses sujeitos contemporâneos estão inseridos em um contexto que clama e valoriza as mudanças (BAUMAN, 2001). Nesse contexto, movendo-se pela curiosidade generalizada, “em que reina o imperativo de se divertir e de explorar a fundo todas as possibilidades de se fazer vibrar, gozar ou gratificar” (BAUDRILLARD, 2010, p. 95), é imperativo experimentar tudo. No processo de experimentar, porém, entra-se em contato com o novo e se lida com o desconhecido, e, dessa forma, assumem-se mais riscos e conseqüentemente o possível erro, que na atual conjuntura societária também é mais ou menos tolerado,

embora, contraditoriamente, na atual conjuntura societária as pessoas sejam também cobradas por sucesso e pela alta *performance* (GAULEJAC, 2007; 2011).

Nesse sentido, as “tentativas” de mudanças feitas pelos participantes ao trocarem constantemente de trabalho/emprego também são toleradas, apoiadas e valorizadas socialmente e/ou pela própria família. Jade diz: *eles [os pais] sempre me apoiaram e sempre me ajudaram. Entendem que essas mudanças são positivas para mim e que é preciso tentar*. Na maioria das vezes essa mudança é compreendida como uma atitude de proatividade, ou seja, uma atitude de pessoas com iniciativa e na busca da alta *performance* (GAULEJAC, 2007; 2011) Sob a égide neoliberal (ANTUNES, 2009), a atitude contrária à iniciativa (acomodação), é condenada.

Percebeu-se a partir dos dados, porém, que essa atitude é também o “calcanhar de Aquiles” dessas pessoas, pois estão sempre iniciando, “*sempre tentando*”, sem conseguir chegar, muitas vezes, a lugar algum; ou, pior, sem saber onde querem chegar, continuam sempre “procurando”. Podemos evidenciar essa continuidade das tentativas e essa procura na narrativa de Safira:

*Eu sei que quero **continuar** na batalha, vou estar sempre procurando. Vou estar **sempre tentando*** (grifo nosso).

Os sujeitos, porém, interagem em um contexto no qual a mesma ideologia que os instiga à busca por alta *performance* (GAULEJAC, 2007; 2011) também os questiona, os avalia e, acima de tudo, os cobra; essa cobrança, ainda que na forma de autocobrança, parece estar presente na dinâmica de trocas vivenciada. Relativamente a essa questão, Dubar, dissertando sobre a globalização, aponta que a forma social vigente, voltada para a “realização de si mesmo num contexto de forte competição, coloca os indivíduos na obrigação de enfrentar a incerteza e, cada vez com mais frequência, a ‘precariedade’ tentando dar-lhe um sentido” (2009, p. 153). Incerteza e precariedade estão subjacentes a essa dinâmica de constantes tentativas expressa pelos participantes desse estudo; suas histórias de vida mostram que, embora façam reiteradas tentativas de superação e/ou de melhoria de sua condição laboral, se encontram precarizados na esfera produtiva, com baixo *status* socio-ocupacional e baixo rendimento salarial.

Esses dados nos levam a questionar: os quantitativos de vagas abertas em Brusque e mesmo o baixo índice de desemprego nacional (FIPE, 2013), fatores que deveriam ser capazes de promover a superação

dessa precariedade na esfera produtiva, estariam, na verdade, a alimentá-la? De que ordem seria essa precariedade na qual esses sujeitos se encontram? Seria a ordem da empregabilidade, segundo a qual se espera que o sujeito seja empregável e, muitos deles, não atendendo a tal exigência, mesmo com as muitas possibilidades de trabalho/emprego existentes em Brusque, continuam à margem do processo produtivo, precarizados? Analisando impactos da crise do emprego e do trabalho como responsabilidade individual na constituição identitária, Dubar indaga:

se o resultado de trinta anos de crise do emprego, de transformação do trabalho no sentido da responsabilidade individual, da valorização da competência pessoal e da ‘empregabilidade de cada um’ foi fazer desta última forma identitária a única desejável no futuro, a única suscetível de reconhecimento temporário, a única a propor à geração nova, então entraremos em uma crise identitária permanente. Cada um deverá, no futuro, ‘vender-se’, por algum tempo, a um empregador ou “tentar a sorte” numa criação de empresa incerta? [...] Que acontecerá com a sua identidade profissional, parte mais ou menos central de sua identidade pessoal? [...] Será ela, para eles, uma série indefinida de crises a serem superadas, a serem geridas? **Uma identidade de crise, tanto quanto uma identidade em crise?** (2009, p. 153-154, grifo nosso).

As tentativas de melhorar a vida como razões das constantes mobilidades ocupacionais foram associadas por diversos participantes às suas características pessoais e/ou a qualificações que detêm, as quais os habilitariam rapidamente a um novo posto de trabalho. Esses atributos, em sua concepção, tanto lhes possibilitam mudar de trabalho/emprego quanto, ao concretizar essa mudança, adaptarem-se rapidamente ao novo posto; seriam, então, razões para realizar as tentativas de melhoria. Relacionando-se a essa questão, sete dos sujeitos expressaram em suas narrativas aspectos de autovalorização, autoconfiança e/ou de autoimagem positiva, como Esmeralda e Jade, que se consideram pessoas dedicadas, dinâmicas e que dão resultados às organizações.

Eu sou um tipo de pessoa quando eu entro num lugar eu gosto de me dedicar, faço muitas coisas ao mesmo tempo. [...] sempre tive bons

resultados, tenho carisma, as pessoas gostam da minha forma de ser, de trabalhar (Esmeralda).

Me percebo uma pessoa dinâmica [...] Eu sempre procurei contribuir nos lugares que tive e deixar o melhor de mim também [...] Sempre batalhei. Onde estive sempre fui bastante empenhada [...] As coisas que eu sempre comecei fui até o fim, independente de eu ter mudado de emprego algumas vezes. [...] Eu acredito muito em mim (Jade).

Safira e Turquesa, por sua vez, apresentaram-se como pessoas inteligentes, persistentes e sem dificuldade para aprender coisas novas. Safira diz: *Eu sempre fui uma pessoa inteligente, rápida para aprender e nunca desisto [...]; eu sempre fui uma pessoa persistente.* Na narrativa de Turquesa se sobressai a autovalorização do seu conhecimento, quando diz:

*Eu nunca fui uma pessoa de querer desistir, entende. [...] eu sempre tive a capacidade de aprendizado muito fácil. Meu Deus, eu movo o mundo quando eu quero alguma coisa. Eu acho isso positivo em mim [...] **Porque eu sei fazer de tudo, qualquer coisa que você pedir pra mim fazer eu vou saber fazer e se eu não souber eu vou procurar saber** (Turquesa, grifo nosso).*

No discurso de Topázio igualmente destaca-se a autovalorização, não somente no sentido da exaltação do seu conhecimento, mas também de sua *vontade*²⁰ em fazer as coisas acontecerem.

*Não estou mais no posto, mas se chegar e me pedir uma palestra sobre posto de combustível na faculdade, em três dias, eu monto um PowerPoint e apresento para ti - de posto, desde o tanque saindo da terra até a distribuidora... de como funciona o posto. E, tu pode vir com qualquer pergunta em matéria de posto te respondo e se bobear, sem querer ser mais que ninguém, sei mais de posto de que o próprio dono. [...] **Com a vontade que eu tenho e a percepção minha, uma***

²⁰ No discurso da empregabilidade essa “vontade” é chamada de “atitude”, compondo o tripé conhecimento - habilidade – atitude (RABAGLIO, 2005).

semana de treinamento eu garanto pra ti que eu faço a mesma coisa. Não como um profissional de 30, 40 anos, mas uma pessoa que tá lá dentro 5 anos..., eu faria a mesma coisa que aquela pessoa, sem medo de errar.

Opala e Rubi, embora não tenham referido explicitamente a necessidade de “tentar”, também expressam essa autovalorização ao falarem de si, ressaltando qualidades pessoais como dedicação e iniciativa: *Eu nunca reclamei, eu pegava sozinho. Eu mesmo resolvia. Eu sempre tenho iniciativas. [...] sou um cara que faz acontecer independente dos outros* (Opala); *[...] eu me dedico ao extremo nas coisas. Tomava conhecimento, ia atrás, tinha iniciativa nas coisas. [...] eu sempre dou o meu máximo* (Rubi).

A referência a características e qualificativos pessoais pode indicar, para além da autovalorização, elevada autoestima, favorecendo o encorajamento às mudanças. Essas narrativas, porém, evidenciam os discursos da *boa performance* e da empregabilidade, muito adotados nos processos de recrutamento e seleção de pessoal, nos quais atributos como iniciativa, dedicação, vontade, dinamismo e facilidade para aprender, dentre outros, são apresentados como requisitos para a ocupação dos cargos ofertados. Incorporados pelos sujeitos, tais discursos se constituem em lubrificante para a passagem de um trabalho/emprego ao outro. Em outras palavras, a autovalorização pode ser um componente importante para os sujeitos se adequarem ao discurso da empregabilidade e *boa performance* tão em voga.

Mesmo com a incorporação desse discurso, o rendimento desses trabalhadores fica em patamares rebaixados. Ao compararmos seu último salário médio, que é de R\$ 987,36, com as médias salariais nacional, de R\$ 1.847,92 (BRASIL, 2012d) e do município de Brusque, de R\$ 1.491,49 (IBGE, 2012) (ambos dados de 2010), evidenciamos que, do ponto de vista financeiro, ao menos, embora suas narrativas tenham enfatizado o anseio por ganhar mais dinheiro e a “tentativa” de melhorar a vida, sua trajetória socioprofissional marcada por sucessivas mobilidades laborais não lhes trouxe de fato ascensão socioeconômica nem socio-ocupacional. Acerca dessa questão, autores de uma pesquisa sobre “Mobilidade ocupacional e diferencial de renda: a experiência do Brasil entre 2002 e 2010” apontam que “a mobilidade tem sido usada no Brasil como fonte de aumento salarial, inclusive quando resulta em queda de status socio-ocupacional” (MONSUETO; BICHARA; CUNHA, 2013, p. 1). O estudo ainda acrescenta que, mesmo tendo gradativo aumento salarial, este

[...] tem sido revertido em diminuição dos diferenciais de salários entre os extratos da distribuição de renda. Isso se deve ao fato de que os trabalhadores de mais altos salários têm melhores condições de transformar a mobilidade em ganhos salariais significativos (op cit, p. 11).

Os autores também apontam que a mobilidade ocupacional entre os mais pobres pode estar sendo motivada por outros fatores e com maior componente involuntário, “obrigando o trabalhador a caminhar para uma ocupação de mesmo nível sócio-ocupacional” (p.11), e, assim “gerando resultados não significativos ou inclusive negativos sobre o salário” (p. 12). Não obstante essas considerações, a maioria dos participantes, a exemplo de Turquesa, justificam suas mobilidades como “tentativas” de melhorar a vida com o ganho salarial: *Aí eu te digo, dessas variações que tive [referindo-se às várias ocupações] de uma empresa para outra, eu não me senti frustrada em nenhuma delas porque sempre teve um motivo real e constante, e com isso melhorar minha vida através de melhores salários.* De forma contraditória à Turquesa, porém, Safira diz:

No meu geral, pra minha essência é ruim é estar aqui lembrando e ver que até hoje eu não acertei na vida. Até hoje eu não consegui fazer uma escalada para o crescimento. Eu fui fazendo uma escalada na mesmice, sobe um pouquinho, desce um pouquinho. Mas, eu não fiz aquela escalada pra cima.

Conforme este estudo mostrou, a dificuldade de obter melhores ganhos salariais se estendeu, inclusive, aos trabalhadores com nível de escolarização superior. Diante dessas questões, a busca por ganhar mais dinheiro e as constantes “tentativas” de melhorar a vida através das sucessivas ocupações laborais se configuram como verdadeira “dança das cadeiras laborais”, na qual a música é regida pelo contexto socioeconômico contemporâneo, onde muitos perdem e poucos ganham e a desigualdade impera. Mas, eventos pessoais também levaram a essas mudanças, conforme se aborda a seguir.

6.1.3 Ocorrências pessoais

Essa subcategoria, evidenciada principalmente nos depoimentos de quatro dos participantes, refere-se a acontecimentos particulares

vividros que provocaram mudanças de trabalho/emprego, como separações, arranjos familiares, doenças de algum membro da família ou mobilidade geográfica. Ágata e Safira relataram que a **separação conjugal** e suas consequências “prejudicaram” sua relação com o trabalho, gerando a mobilidade. Suas falas explicitam a situação vivenciada:

Como eu falei pra você: tem época que a gente passa por dificuldades no casamento [referindo-se à separação conjugal] (Ágata);

[...] se separar, aguentar a pressão social, a pressão da família, você tem seus filhos, é difícil você retomar [...] (Safira).

Ocorrência de dificuldades e mobilidades nos **arranjos familiares**, e também a **presença de doenças** em algum membro da família igualmente levaram a mudanças laborais. Turquesa assumiu os cuidados da sua avó com problemas de saúde; sua mãe, separada do seu pai, casou-se novamente e mudou-se para outro Estado. Em sua narrativa, ao justificar suas constantes mudanças de trabalho/emprego, diz: *[...] foi um problema pessoal, familiar, e eu enxerguei isso na minha mente como um problema pessoal, então não levei isso como uma frustração por ter saído para outras empresas.*

Outro fator relacionado a ocorrências pessoais que provocou constantes trocas laborais foram as **mudanças de cidades**. Esmeralda relata:

Toda essa mudança [de empregos] foi em questão da minha família, tudo teve um objetivo, e tentando esses objetivos teve consequência no meu trabalho. Eu tava trabalhando e, como eu te disse, eu sei porque tive que mudar de cidade, então foi por isso.

Na contemporaneidade, as mudanças não acontecem mais, ou acontecem cada vez menos, de forma “local”. Principalmente com a globalização e o advento da internet, as “mudanças” não têm fronteiras (ANTUNES, 2009, 2010; BAUMAN, 2001, 2008; DUBAR, 2009). Acompanhando essa tendência, os objetivos de cada sujeito passam também a não ter fronteiras, provocando as constantes migrações das pessoas de uma localidade à outra. Embora os sujeitos tenham relatado que a mobilidade geográfica é que provocou a mobilidade laboral, contemporaneamente ocorre com frequência o contrário: mudanças de

cidade ou até de país se dão em função de trabalho/emprego que assim o requerem. No que tange a essa questão, Antunes (2009), considerando o caráter *transnacionalizado* do capital e de seu sistema produtivo, afirma:

assim como o capital é um sistema global, o mundo do trabalho e seus desafios são também cada vez mais transnacionais [...]. Com a reconfiguração, tanto de *espaço* quanto de *tempo* de produção, dada pelo sistema global de capital, há um processo de *re-territorização* e também de *desterritorização*. Novas regiões industriais emergem e muitas desaparecem [...] (p. 115, grifos do autor).

Os relatos de ocorrências pessoais como razão para mudanças laborais, independente do tipo de ocorrência (separação, arranjos familiares, doenças e mudanças de cidade), permitiram perceber que tais mudanças não foram da ordem de escolha, ou seja, os sujeitos não desejavam realizá-las, mas tiveram que fazê-la em virtude das circunstâncias de seu microcontexto que assim o exigiram. Tais circunstâncias, sob a ótica da psicossociologia, são consideradas como aspectos sociais condicionantes da constituição identitária de sujeitos, pois estes são compreendidos como não sendo totalmente autônomos em sua constituição (BENDASSOLLI; SOBOLL, 2011).

A repercussão de ocorrências pessoais gerando como desdobramento mudanças de trabalho/emprego possibilita refletir sobre o enlace, no processo de viver, entre as dimensões profissional e pessoal. Embora convivamos com o paradigma da centralidade do trabalho, ou seja, ele é o fio condutor que rege a trajetória dos indivíduos, é fato que alguns episódios da vida, em alguns momentos, invertem essa ordem, colocando o trabalho à margem e priorizando questões de âmbito pessoal. Chamou a atenção o fato de que tais questões foram evidenciadas nas narrativas de quatro das cinco participantes mulheres deste estudo, gerando o questionamento: mulheres trabalhadoras estariam mais vulneráveis a essas ocorrências de cunho pessoal do que trabalhadores homens? Teriam elas que abrir mão, em maior grau, de sua vida profissional em função de eventos pessoais que se apresentam?

Diversas são as análises encontradas na literatura a respeito dessas questões envolvendo gênero e trabalho, em sua maioria destacando uma maior vulnerabilidade feminina na conciliação entre o trabalho e outras dimensões do processo de viver, ou, ainda, uma

sobrecarga decorrente do acúmulo do trabalho remunerado e das tarefas domésticas. Graf (2009), em estudo referente aos sentidos do trabalho para mulheres atuantes na indústria avícola, ressaltava essa sobrecarga de trabalho existente nas vidas dessas mulheres frente à demanda de trabalho doméstico não remunerado e aquela do trabalho remunerado na indústria, configurando um contínuo trabalho. Já Badinter (1985) ressaltava que o discurso de muitas mulheres já não apresenta a necessidade de casar e ter filhos e cada vez mais tem delegado os serviços domésticos e a educação dos filhos a terceiros. A autora pondera, no entanto, que esses fatores podem contribuir para o desequilíbrio ou para uma reorganização da casa e da família. Seria, então, dificuldades de reorganização doméstica um fator a ser levado em conta nas constantes mobilidades laborais das mulheres deste estudo? Embora não se possam tecer afirmações conclusivas a respeito dessa questão, os dados encontrados permitem reconhecer o maior impacto das ocorrências pessoais no trabalho exercido por mulheres, sendo essas ocorrências mais uma das razões das sucessivas mudanças de trabalho/emprego.

Além desses condicionantes sociofamiliares, também foram identificadas razões para as constantes mudanças laborais relativas à indefinição quanto ao que quer, abordadas no item abaixo.

6.1.4 Indefinições sobre o que quer

A **dificuldade de saber o que querem** é mais um dos motivos na constituição de uma trajetória marcada por sucessivas trocas de trabalho/emprego para a maioria dos participantes. Tal dificuldade certamente compromete os processos da escolha e da tomada de decisão frente às diversificadas oportunidades ocupacionais e consequentes possibilidades das mudanças, bem como a própria dinâmica psíquica que os envolve. As falas abaixo ilustram:

Não ter consciência do que tu queres. Projetos. Eu, por mim, não precisava ter feito tantas mudanças [referindo-se as ocupações]. Precisava ter os pés no chão e ter visto o que eu queria, né? (Rubi).

O mais difícil era aceitar, né, por exemplo, como vou te explicar, o mais difícil é não conseguir, talvez, em menos tempo ter

descoberto aquilo que realmente eu queria
(Jade).

No conto de fadas “Alice no País das Maravilhas” (CARROLL, 2013), Alice, perdida, pergunta qual o caminho certo a seguir e, sem saber para onde quer ir, recebe como resposta: então, qualquer caminho serve. De forma análoga, esses sujeitos também apresentam em suas narrativas o desconhecimento de um determinado rumo a ser seguido. No entanto, ao contrário de Alice, eles não perguntam nem a si mesmos sobre o caminho a ser seguido, e, com maior ou menor grau, cobram-se das consequências de não saber para onde ir. Essa indefinição acaba sendo, assim, razão para trocas de ocupações laborais.

Percebeu-se que essa ausência de direção, de “saber o que se quer”, está intimamente ligada com a **falta de autoconhecimento**. Esse fato é evidenciado no relato de Jade:

eu cheguei numa fase da minha vida, 30 anos, que você tem que realmente se autoconhecer, né. Eu acho que isso é uma dificuldade de todo o ser humano. As pessoas não fazem isso. É difícil! Então..., e ver o que realmente você quer. [...] descobrir seus talentos, potencializar os talentos.

A dificuldade do autoconhecimento evidencia uma problemática bastante comum, e que se relaciona, dentre outros, a fatores psicológicos envolvidos nos processos da escolha profissional (na juventude) ou re-escolha profissional (na vida adulta) (SOARES, 2002), ou, ainda, nos processos de aposentadoria (como novo ciclo profissional para o sujeito) (SOARES; COSTA, 2011). Segundo Soares,

é necessário dar oportunidade ao jovem para pensar em si mesmo, levá-lo a refletir sobre o seu dia-a-dia, ajudá-lo a tomar consciência de si mesmo, das coisas que ele gosta mais de fazer, de suas habilidades, bem como do que ele precisa desenvolver mais [...] (2002, p. 88).

Nesse sentido, quando não são oportunizadas possibilidades de autoconhecimento aos jovens, encontramos não raro, adultos com indefinições como essas apresentadas na maioria das narrativas. O não saber o que se quer, para alguns deles, se origina explicitamente da ausência de conhecimento de si mesmo e, por consequência, da falta de uma direção.

[...] por causa da falta de autoconhecimento, de acertar o caminho [...]. Eu fiz a trajetória toda errada. Fiz tudo errado (Safira).

[...] eu não sabia o que queria. No fundo eu não tinha uma reta, não tinha um caminho traçado [...] Mas, eu acho que eu poderia ter sido melhor se eu tivesse tido uma direção (Turquesa).

A **ausência e/ou dificuldade de reflexão** também foram evidenciadas nas narrativas, como a referência a não pensar muito sobre as tomadas de decisões nas trocas de um trabalho/emprego para outro. Rubi narra para si mesmo o que deveria ter refletido ao mudar de uma ocupação para outra: *Mas, pense bem antes de fazer uma..., perdão da palavra, uma c... na tua vida. Tens que parar e pensar - o que é melhor pra mim hoje, o que vai ser melhor pra mim amanhã.* Quartz, a respeito dessa mesma ausência de reflexão, diz: *A gente vai por impulso [...].* Jade também alude à questão, porém referindo-se a outras pessoas que também fazem sucessivas trocas: *Muitas pessoas são muito instáveis [referindo-se às instabilidades laborais], porque não pensam melhor em suas decisões e nas consequências no futuro. Pensam muito no momento, no agora, né?* Considera-se que essa ação por impulso, bem como a decisão sem reflexão a respeito dos fatores envolvidos, aponta uma vez mais a fluidez, o imediatismo, a efemeridade e a incerteza características da contemporaneidade (BAUMAN, 2001; SENNETT, 2010).

Essa ausência de reflexão sobre suas escolhas e decisões por ocasião das sucessivas trocas de trabalho/emprego emergiu também no momento da coleta dos dados; refletirem sobre suas vidas no momento da construção da sua trajetória socioprofissional foi impactante, conforme evidencia a narrativa de Safira:

Eu tô com dor de cabeça já. Falar da minha vida, da minha história, do meu passado, porque eu vivo um dia após outro, não fico pensando... Eu to vendo que a minha vida tá sendo isto. To voltando [referindo-se ao passado] aqui, agora, que to ficando até zonza comigo mesmo.

Além da ausência de reflexão, a **ausência de maturidade** também foi associada à indefinição sobre o que se quer por diversos sujeitos. Essa ausência de maturidade, porém, emergiu de forma contraditória nos discursos, sendo explicitada ora com conotação positiva, referindo-se ao **ganho de maturidade** em decorrência das

muitas mudanças de trabalho/emprego, ora com conotação negativa, reportando-se às dificuldades geradas por tomadas de decisões imaturas. Ela também foi ponderada em relação ao passado e ao presente. Ágata diz: *Antes a gente é nova, não tem juízo e vai passando a idade e a gente vai adquirindo mais experiência e maturidade.* Jade, Rubi, Safira e Turquesa expressaram a ausência de maturidade utilizando o verbo no passado, afirmando que “antes” não tinham maturidade:

É a questão da idade também. A falta de maturidade, acho que influenciou bastante (Jade).

Falta de maturidade. Primeira coisa é não ter sido maduro (Rubi).

Eu tinha inteligência, mas não tinha maturidade (Safira).

[...] era imaturidade mesmo. Eu não tinha, assim, nenhuma responsabilidade com ninguém e nem com nada (Turquesa).

Em outro momento das narrativas, esses mesmos participantes se autodefiniram como maduros no momento presente: *É o que eu te falei, o meu crescimento como pessoa, a forma de enxergar as pessoas, a maturidade* (Jade); *Tu começa com um jeito, tu vais ganhando maturidade* (Rubi); *E a partir da B. [a filha] eu me obriguei a ter mais maturidade. Eu era tanto quanto rebelde, sabe* (Safira); *Eu acho que agora tenho uma maturidade e mentalidade boa* (Turquesa). A maturidade é um fator psicológico a ser considerado nas escolhas da pessoa. Mas a “maturidade vocacional não pode ser confundida com o amadurecimento físico” (SOARES, 2002, p. 90). Pode-se conjecturar, a respeito dessa questão, que esses sujeitos, embora tenham maturidade física (idades entre 21 e 52 anos, como mostra o perfil sociodemográfico), não a possuam suficientemente em termos do aspecto vocacional, e esse fator acabaria afetando suas escolhas laborais, na medida em que parecem ter pouca consciência de como sua trajetória profissional se encaminha, com as sucessivas mudanças de trabalho/emprego.

O “não saber o que quer” como razão dessas constantes mudanças é muito bem exemplificado na narrativa de Turquesa: *Então junta essa falta de maturidade, com uma falta de percepção de mim e sem direção [...] não saber para onde ir [...] acho que foi isso.* Sem definição de “para onde ir”, qualquer caminho serve, como foi dito à Alice no conto já aludido.

As razões que levam estas pessoas às sucessivas trocas de trabalho/emprego, conforme aqui apresentadas, podem ser classificadas em dois grupos: um primeiro deles, no qual se incluem as subcategorias “ganhar mais dinheiro” e “tentar melhorar a vida”, retrata **ações voluntárias** dos sujeitos diante da vida. Trocar de ocupações em busca de ganhar mais dinheiro ou na tentativa de melhorar a vida é uma ação onde assumem um papel protagônico, atendendo ao desejo ou à necessidade. O segundo grupo, que engloba as subcategorias “ocorrências pessoais” e “indefinições sobre o que quer”, envolve **questões involuntárias** da vida vivenciadas pelos sujeitos, como: arranjos familiares; doenças, mudanças de cidade; separação conjugal; ausência de autoconhecimento; ausência de maturidade e de reflexões. Tais situações são entendidas como condicionantes sociais em suas vidas, e as mudanças laborais provocadas por essas razões, ainda que também tenham sido feitas por sua opção, seriam, nesse caso, consequências dessas condicionantes. Embora as razões do primeiro grupo tenham tido maior incidência na mobilidade laboral dos sujeitos, ambos os aspectos interferiram de modo decisivo nessa mobilidade.

6.2 VIVÊNCIA DAS MUDANÇAS

A segunda categoria identificada refere-se à **vivência das mudanças** sucessivas de trabalho/emprego. Essa categoria expressa o modo como os sujeitos experienciam suas constantes trocas de ocupações, entre rupturas e continuidades, e é apresentada por meio de três subcategorias, apresentadas na sequência: **difficultades no cotidiano pessoal e profissional; aprendizados e suas ambivalências e apoio e avaliação do grupo social**.

6.2.1 Difficultades no cotidiano pessoal e profissional

A vivência das sucessivas mudanças de trabalho/emprego gerou dificuldades de ordem diversa para os trabalhadores, tanto em sua vida pessoal quanto na dimensão profissional, destacando-se aquelas referentes à participação em processos seletivos, à adaptação à cultura local e à obtenção de crédito no comércio.

Difficultades em processos de seleção de pessoal foram evidenciadas nas narrativas de cinco participantes, os quais apontaram que essas dificuldades se relacionam à quantidade de diferentes trabalhos/empregos já desempenhados, passando uma imagem negativa e de descrédito. Em suas palavras: *diffícil foi a entrevista* [de seleção].

Difícil conseguir um trabalho registrado. Dificulta bastante. É negativo (Diamante); É difícil conseguir serviço [leia-se ser aprovado no processo de seleção] aqui em Brusque, mesmo com muito serviço [leia-se muitas vagas abertas de emprego] (Jaspe). Rubi aponta com clareza a ausência de credibilidade referente ao seu conhecimento ao relacioná-lo com os quantitativos de ocupações laborais havidos em sua trajetória:

Porque eu olharia [no processo de seleção]: tu tens conhecimento em várias áreas e porque não se fixasse em alguma? Aí fica difícil passar [ser aprovado no processo de seleção] porque eles ficam com a pulga atrás da orelha.

Ao analisar essa fala, cabe lembrar que este trabalhador está cursando o ensino superior e que suas narrativas trazem elementos de autovalorização (já abordados), ressaltando seu conhecimento de forma geral. Assim, a dificuldade de aprovação nos processos de seleção de pessoal com a qual se depara abala sua credibilidade quanto à identificação de sujeito que de fato conhece, ou que aprendeu algum conhecimento. Com relação a essa questão, Dubar (2009) assim se manifesta:

o que é um sujeito e como ele aprende? Trata-se, ao mesmo tempo, de um modelo de aprendizagem e de **um modelo identitário**. [...] Chamarei de “aprendizagem experiencial” e de “identidade subjetiva” os dois componentes do modelo em gestação do “sujeito que aprende”, à francesa. [...] O que está em jogo é a emergência de uma nova configuração identitária que permanece, no momento, implícita e muito incerta (p. 211, grifo nosso).

Analisada à luz da conceituação de Dubar, a narrativa de Rubi não deixa dúvidas de que esse formato de identificação está pautado no ideário neoliberal no qual o sujeito é tido como o único responsável pelo seu constante aprendizado. Assim, essas sucessões de vivências emergem como implicações nas constituições identitárias dos sujeitos, seja por sua indefinição (ausência de identificação profissional), ou, nesse caso, por essa identificação de “sujeito que aprende” ser balanceada, questionada e, por fim, posta em dúvida quando sob avaliação em um processo seletivo.

Essa relação entre os quantitativos de ocupações laborais, traduzindo uma suposta (des)qualificação dos sujeitos, e as dificuldades

vivenciadas em processos seletivos, foi explicitada também através do uso do adjetivo “sujo”. Quartzo diz:

Agora to desempregado. Ta meio difícil de emprego por causa da... [silêncio] A carteira tá meio suja, acho. Tem muito emprego, mas... Isso que é o ruim, a parte negativa de ter muitos serviços na carteira. (grifo nosso).

Essa associação entre uma trajetória laboral com muitos trabalhos/empregos e a expressão “carteira suja” é frequentemente feita tanto pelos trabalhadores quanto por empregadores e intermediários. Ressaltando essa questão, o MTE do município informa que os incrementos nos quantitativos de emissão de Carteiras de Trabalho se dão principalmente pela busca da segunda via dessa Carteira, a qual se “transformou em um artifício para se esconder o passado profissional do trabalhador”, pois “a rotatividade constatada na Carteira de Trabalho é um fator negativo no momento da contratação” (WERNKE, 2012, p. 7).

No dicionário, o adjetivo “sujo” explicitado na narrativa de Quartzo tem como significados: falta de limpeza; imundo; manchado; e ainda: indecente, sórdido e popularmente atrelado ao diabo (FERREIRA, 2009). Atrelando-se a palavra a esses significados, assim, a carteira de trabalho passa a ser um espelho do próprio sujeito que constituiu essa trajetória, e ao fazê-lo, se constitui enquanto sujeito. Com esses aspectos em pauta, é possível também evidenciar as implicações sociopsicológicas que marcam essas identidades. No caso de Quartzo, acima, as implicações vão desde as questões *objetivas* até aquelas *subjetivas*. Objetivamente, ao não ser aprovado em um processo de seleção de pessoal, há tendência de, com as futuras trocas de trabalho/emprego, ter dificultada ainda mais a entrada no processo produtivo formal e, assim, cada vez mais ter que “optar” por trabalhos precarizados; como um círculo vicioso, sucessivamente buscar outros trabalhos/empregos na tentativa de melhorar a vida. Subjetivamente, esse trabalhador, além de ter dificuldades em construir e manter uma identidade profissional, tão valorada socialmente (DUBAR, 2005, 2009), sua identidade pessoal passa a ser marginalizada, pois está *suja*, manchada. Nesses aspectos, tais vivências podem ser nocivas ao sujeito.

Essa marginalidade também é aludida por Opala, ao relatar a humilhação sofrida em um processo de seleção de pessoal, em função dos sucessivos registros na carteira de trabalho:

Por que ela disse [referindo-se a uma funcionária de uma agência de emprego]: “como eu vou

colocar o currículo teu se aqui você ficou um mês, aqui um mês novamente”, assim por diante. Ela fez bem assim, e com outra pessoa sentada do meu lado. “Aqui tu também não ficou tanto tempo assim, ficou 3 anos, aqui tu ficou um ano, aqui tu ficou...”. Foi bem assim. “Não posso te encaminhar [referindo-se ao ato de selecioná-lo e encaminhá-lo para uma empresa]: aqui é uma empresa [referindo-se a agência] de responsabilidade (grifo nosso).

As narrativas acima possibilitam confirmar que aqueles participantes cujas trajetórias profissionais contam com muitas ocupações laborais vivenciam sérias dificuldades, não somente em serem aprovados ou não em processos de seleção de pessoal, mas também em vivenciá-los de forma nociva e humilhante. No entanto, pondera-se que essas dificuldades relatadas não obstaculizaram a esses mesmos sujeitos de constituírem uma trajetória laboral com muitas ocupações. Em outras palavras: não sendo aprovados para vagas de empregos que desejavam, aceitavam qualquer outro trabalho/emprego, na maioria das vezes, rejeitado por outros trabalhadores. Essa constatação converge para a precariedade evidenciada nas ocupações exercidas por esses sujeitos em suas trajetórias de trabalhos, e por si só, pode ser um dos fatores que os levaram às sucessivas mudanças de trabalho/emprego na busca de “melhorar a vida”.

Às dificuldades de acesso ao trabalho/emprego através da aprovação em processos de seleção somam-se dificuldades de ordem pessoal: uma segunda ordem delas diz respeito à **dificuldade em obter crédito junto ao comércio**, principalmente para aquisições de bens de maior valor (imóveis, automóveis, entre outros), situação na qual a composição do cadastro, a ser aprovado ou não, requer, além da comprovação da renda, a estabilidade profissional mínima de um ano. Exemplificamos com a narrativa detalhada de Opala:

É uma naturalidade hoje: tu não consegue comprar. Infelizmente! Se tu não conhece [o proprietário], não tem jeito. Eu consigo comprar hoje porque eu tenho amizade, tipo, eu quero arrumar meu carro eu vou no A. [empresa conhecida]. Ele nem me pergunta se eu to trabalhando, quanto eu ganho, nada; vem, faz o boleto e pronto. Mas se eu vou num comercio novo, por exemplo, tipo, que não me conhece:

“Tá, tu faz o que?” Eu trabalho... “Mas, tu tem como comprovar a tua renda?” Não, não tenho. “Ah, então... não” (grifo nosso).

As implicações dessa dificuldade vão além do fato de “poder” consumir ou não, fato relevante por si só no contexto da contemporaneidade, conforme já abordado anteriormente: ter o “seu cadastro” não aprovado, rejeitado, (des)qualifica a pessoa. E (des)qualifica muito mais quando o cadastro nem sequer passa por uma avaliação, por insuficiência de dados (documentação), ou seja, por não apresentar os requisitos mínimos requeridos em um processo avaliativo de crédito. Tal situação aumenta a marginalização em um contexto macroeconômico onde “você é o que você tem”, e o que consegue consumir continuamente (BAUDRILLARD, 2010; BAUMAN, 2001, 2008; DEBORD, 1997; SENNETT, 2010).

Com relação às duas situações impeditivas para a obtenção de crédito junto ao comércio (renda comprovada e estabilidade profissional), aspectos das histórias de vida dos participantes necessitam ser retomados para uma maior compreensão do impacto dessa dificuldade no seu cotidiano. Um primeiro aspecto de análise: todos apresentaram lacunas significativas entre o tempo de vida laboral e o tempo efetivo de trabalhos realizados; constata-se, então que nessas trajetórias, entre uma ocupação e outra, houve espaço para o “não trabalho”. Nesse sentido, compreende-se por que Opala, que apresenta em sua trajetória de vida uma lacuna de, aproximadamente, 12 anos sem trabalho/remunerado comprovado, sente tamanha dificuldade de acesso ao crédito e ao próprio consumo de bens e/ou serviços.

Um segundo aspecto a ser analisado é que a média aproximada da duração de cada ocupação na trajetória laboral da maioria dos participantes é inferior a um ano de permanência, e essa duração tipicamente curta das sucessivas inserções no trabalho também dificulta o acesso ao crédito. Outro dado evidenciando na dificuldade narrada por Opala, além daquela oriunda do cadastro para a obtenção de crédito, é a aprovação deste crédito, principalmente para a aquisição de bens de maior valor, como imóveis (por exemplo, a casa própria) e automóveis. O obstáculo a essa aprovação advém da baixa remuneração, que não os coloca em condição mínima de “ter crédito” junto à sociedade, mesmo em um cenário econômico que apresenta facilidades às pessoas na obtenção de crédito financeiro, o denominado “crédito fácil” já discutido anteriormente.

“Não ter crédito”, quando este é facilitado “a todos”, e quando divulgado por muitas mídias, inclusive a mais popularizada - mídia televisiva -, é situar-se em uma condição socioeconômica muito exposta e estar à margem da sociedade vigente – a sociedade do consumo (BAUDRILLARD, 2010). Ter crédito é ter credibilidade. No dicionário Aurélio (FERREIRA, 2009), credibilidade é a qualidade de quem é crível, ou seja, que possui crédito; qualidade do que é confiável. Destarte, essa vivência de um cotidiano onde o crédito é anunciado como acessível a todos e, paradoxalmente, se tem dificuldade de acesso a ele em razão das características da trajetória profissional, certamente é um componente psicossocial no constitutivo identitário dessas pessoas.

A terceira ordem de obstáculos encontrados no cotidiano desses sujeitos está relacionada a **dificuldades de adaptação**. Embora explicitado por apenas três participantes, entendemos que o aspecto psicossocial envolvido no processo de adaptação é um implicativo relevante à identidade e merece ser discutido. A mudança de ocupação laboral é, antes de tudo, “mudar”, flexibilizar. A “flexibilidade” presente no atual contexto e também “no mundo do trabalho”, de acordo com Sennett (2010, p. 10) “dá às pessoas mais liberdade para moldar suas vidas” e, portanto mudá-las quantas vezes for necessário, ou mesmo, desnecessário. Nesse sentido, as consecutivas mobilidades de ocupações remetem às sucessivas “mudanças”, e consequentemente, incessantes adaptações ao “novo e desconhecido”. Sendo assim, vivenciar o processo de adaptação – constante – têm se apresentado como um dificultador, resultante dessas mobilidades laborais.

O imperativo da “mudança”, muito valorizado na contemporaneidade (BAUDRILLARD, 2010; BAUMAN, 2001, 2005, 2008; DEBORD, 1997; SENNETT, 2010), estimula as pessoas a novas vivências. Analisamos o reflexo dela ao discutirmos acerca das constantes “tentativas” dos sujeitos de melhorar a/de vida, tendo como meio, para tanto, as sucessivas mobilidades de trabalho/emprego. Porém, lidar com o novo, com o desconhecido, é também lidar com o velho (aquilo que se deixou ao mudar) e com já conhecido. Esmeralda traz essa questão em seu depoimento:

Essa coisa de mudança é maravilhosa, a palavra mudança, já pensa: Nossa! Só que toda mudança trás uma consequencia [silêncio], trás uma adaptação, todo um remelexo, todo um trabalhar dentro de você. [...] Como eu vou ser nesse novo emprego? A cultura é o que mais mexia comigo. Lá..., eu falo muito de T [cidade onde morou],

porque eu gosto muito de lá. O povo de lá, eles...
[silêncio].

Na ocasião da coleta de dados, Esmeralda apresentava vários focos de alergia em seu rosto. Indagada a respeito, relata: “[...] *então, a gente fica nervosa, quer acertar. Assim, oh... como eu disse para você, cada serviço [ocupação] tem um jeito e demora a gente se adaptar* [silêncio]. *Essas alergias é tudo do sistema nervoso, por causa disso*”. Problemas de saúde física e/ou emocional, como esse relatado por Esmeralda, como também narrativas marcadas por “silêncios” ao serem relatadas as dificuldades de adaptação indicam implicações dessas dificuldades nocivas à sua constituição subjetiva.

As profundas transformações ocorridas e/ou em curso no mundo do trabalho (ANTUNES, 2005, 2009, 2010) por si só exigem adaptações constantes da “classe-que-vive-do-trabalho” (ANTUNES, 2009). Se a esse fato são acrescidas as constantes trocas de ocupações, os níveis de exigência passam a ser muito mais elevados, requerendo maior habilidade em se adaptar às diferenças e variáveis locais e em âmbito global.

Todas essas situações são potencialmente geradoras de processos de adoecimento no trabalho, como também o são as exigências de competitividade colocadas como responsabilidade do trabalhador que deve cumprir metas cada vez mais exigentes de produtividade (CARRETEIRO; BARROS, 2011, p. 216).

As dificuldades de adaptação também revelam aspectos nocivos, trazendo “transtorno” e gerando “ansiedade”, frente às constantes novas ocupações laborais. Rubi relata:

Uma equipe nova; um trabalho novo; se adequar aquilo, né e depois mudar de novo [referindo-se as trocas de ocupações]. As mudanças de clima, de trabalho, tudo isso traz um transtorno pra você. [...] Se tu vais começar num serviço novo, primeiro tu vais ficar ansioso, por mudar. E, a segunda, é conhecer as pessoas lá. É difícil!

O ato de mudar, “caminhar rumo ao desconhecido”, marca o sujeito com sentimentos contraditórios e/ou ambivalentes e, também, com sentimentos de incerteza. Esses sentimentos são marcados na narrativa de Safira: [...] *toda mudança traz a tristeza. Mesmo que seja*

boa e você fica feliz, ela te dá àquela ansiedade ruim, né. Será que vai dar certo esse emprego? Vou conseguir? (grifo nosso).

Percebeu-se que essas distintas dificuldades enfrentadas pelos sujeitos do estudo em seu cotidiano pessoal e profissional não apenas se entrelaçam, mas também se lhes apresentam como consequências das muitas trocas de trabalho/emprego vivenciadas. Predominam, nesse conjunto de consequências, os aspectos negativos e nocivos diante de vivências assim caracterizadas, notadamente nas dificuldades de participar de processos seletivos e de acesso ao crédito. No que se refere às dificuldades de adaptação, perceberam-se contradições e ambivalências: é bom experimentar o novo, e o próprio contexto contemporâneo estimula a mudança em busca da novidade, mas esta também traz ansiedade e “transtorno”, além da dúvida se a tentativa será, desta feita, bem sucedida.

6.2.2 Aprendizados e suas ambivalências

Sabe-se que toda mudança de ocupação normalmente oportuniza o aprendizado de um novo ofício, de um novo “fazer”; mesmo que seja uma mudança para a mesma ocupação, porém em uma empresa diferente, as atribuições a serem exercidas não serão exatamente as mesmas. As histórias dos participantes evidenciaram não apenas os quantitativos, mas também a diversidade de ocupações, possibilitando igualmente a diversidade de aprendizado. Assim, a segunda subcategoria identificada refere-se aos **aprendizados e suas ambivalências**²¹. Os sujeitos ressaltaram essa questão sob duas perspectivas, expressando a ambivalência em relação a ela: a primeira refere-se a um sentimento positivo com relação ao aprendizado adquirido, sendo este inclusive evidenciado como *única coisa positiva* em uma trajetória com sucessivas mobilidades laborais; a segunda aborda os sentimentos negativos com relação ao ato de aprender, ou seja, à repetição do processo de aprendizagem, iniciado a cada troca de trabalho/emprego.

²¹ Reconhece-se que aprendizagem e aprendizado são conceitos diferentes: a primeira é entendida como o processo pelo qual se aprende e o segundo é o resultado desse processo, ou seja, o que de fato se aprendeu (STEIL, 2002). No entanto, como neste estudo tais conceitos foram mencionados pelos participantes como sinônimos, contemplando essa singularidade mantivemos como trazido.

Com relação aos aspectos positivos dos aprendizados, sete participantes ressaltaram o vasto e diverso conhecimento oriundo dos diversos ofícios aprendidos ao longo da sua trajetória ocupacional, compreendendo esse amplo aprendizado como um benefício que ficou para suas vidas. Ágata diz: [...] *eu tive uma experiência enorme, eu aprendi muita coisa. É isso que ficou*. Esmeralda detalha mais a respeito:

[...] de todo lugar que eu passei, sempre adquiri um conhecimento, né. Então assim, eu acredito que adquiri muito, alguns conhecimentos, né. Já passei por várias situações, por vários determinados serviços, né. [...] Tive esse conhecimento, essa carga para mim hoje. [...] Tive esse conhecimento, esse feeling legal, né, que foi de crescimento para mim. [...] Eu adquiri muito aprendizado, muitas coisas que atualmente eu coloco na minha vida.

Questiona-se, porém, o fato de esse conjunto de conhecimentos expresso acima ainda não ter possibilitado a Esmeralda sair da precariedade socio-ocupacional, mesmo estando no ensino superior. Igualmente no caso de Opala, o conjunto de aprendizado relatado abaixo não permitiu que ele saísse da marginalidade do crédito financeiro, já expresso no item anterior, e muito menos que lhe possibilitasse estar empregado na ocasião da coleta de dados:

Muito aprendizado, bastante aprendizado, bastante bagagem que eu tenho certeza que tem gente aí que tem anos de empresa, mas não tem a experiência que eu tenho hoje.

As percepções sobre adquirirem “muitos aprendizados” em decorrência das trajetórias com sucessivas mobilidades ocupacionais também são expressas referindo essas trajetórias quase como condição para o conjunto do aprendizado: *Aprendi muita coisa que não aprenderia se eu não tivesse essa trajetória* (Safira); [...] *foi bastante conhecimento que eu jamais imaginava que teria. E hoje eu tenho esse aprendizado que eu não esqueço mais* (Topázio). Com relação aos conhecimentos adquiridos no e pelo trabalho, e à proximidade entre trabalhador e atividade, Gernet e Dejours (2011) apontam que:

o saber-fazer aprendidos são consideravelmente, talvez mesmo inteiramente, remanejados no curso mesmo da atividade de trabalho, e desvendam

assim a **parcela subjetiva do trabalho e seu caráter “vivo”**. O trabalho real não pode, por conseguinte, ser apreendido como uma coisa ou um objeto separado daquele que realiza (p. 62, grifo nosso).

Essa concepção, juntamente com os relatos dos participantes, conduz à reflexão de que o fato de experimentarem tal aprendizado, ainda que este não os leve à superação da precariedade laboral, pode ser a única forma de vivenciarem os prazeres do “trabalho vivo”, conforme expressado por Marx (1985/1818-1883). Pode-se perguntar, então: seria essa a única fagulha de continuidade, diante de tantas rupturas subjetivas na relação com o trabalho contemporâneo? Diante de tantos dissabores vivenciados, o “aprendizado” obtido seria aquilo que os mantém integrados diante de tantas fragmentações? Essas questões ganham força analisando-se a narrativa de Turquesa: ***É a única coisa positiva nesse monte de troca de emprego. Se aprende um monte de coisas e assim, a gente cresce como pessoa*** (grifo nosso). Ou seja, se não há um crescimento socio-ocupacional ao “final” de tantas trocas de trabalho/emprego, haveria, pelo menos, o ganho do crescimento pessoal que se deu no e pelo trabalho, conforme percebido por esses sujeitos.

As perspectivas negativas do aprendizado foram explicitadas de forma ambivalente, conforme relata Jaspe:

Então, é bom e é ruim. Você tem que conviver com muitas pessoas. Você conhece muitas empresas, lugares bons e ruins, aprende muito, mas isso não é fácil, nem sempre é bom [...] Até aprender outro serviço... e, quando se aprende, precisa mudar de serviço. Então é difícil (grifo nosso).

Em seu relato, fica claro o círculo vicioso: é necessário “aprender outro serviço”, e, “quando se aprende”, vem a necessidade de novamente “mudar de serviço”, reiniciando o processo. No caso de Jaspe, sua trajetória de trabalho foi, dentre todas, aquela que teve o maior quantitativo de ocupações, o que nos induz a pensar que ele está continuamente exposto às exigências *de aprender a fazer tudo de novo*, compreendido pela maioria dos participantes como um aspecto negativo dessas constantes trocas laborais. Tal vivência minimamente desestabiliza a constituição identitária desses trabalhadores, seja por esses rompimentos do contínuo “aprender a fazer”, seja pela continuidade expressa na valoração do seu aprendizado.

Outras narrativas também evidenciaram o desconforto quanto ao processo de aprendizagem: [...] *vou trabalhar lá e eu nunca fiz aquele serviço. Entendeu? Então isso não é bom. Até me acostumar com o serviço, ter o conhecimento ali dentro* (Ágata); [...] *mudar de serviço é sempre muito difícil, tem que aprender tudo de novo* (Opala). As mobilidades ocupacionais para empresas com ramos de atividades diferentes aumentam as dificuldades e fazem sobressair os aspectos negativos oriundo do processo de aprendizagem. Esse fato foi trazido claramente por Esmeralda em sua narrativa:

Por serem todos [ocupações], a maioria das empresas terem ramos diferentes, a adaptação em cada uma delas fica muito difícil: ter que aprender coisas bem diferentes, por exemplo, ser caixa, ser secretária... Mas, eu falo assim... l, eu nunca tinha trabalhado em loja de decoração, e eu sou uma pessoa bastante estrambalhada; sou uma pessoa muito grande e tal. E uma loja de decoração tem que ter todo cuidado; trabalha com cristais e com coisas delicadas. Então, eu tive que me adaptar com certas coisas, trabalhar comigo pra estar atuando e aprendendo aquelas coisas todas.

A diferença entre empresas e seus ramos distintos de atividades implica na necessidade de aprender as especificidades dos diferentes trabalhos e dos produtos de cada uma delas, o que também gera preocupação e angústia, conforme relata Topázio:

O que foi difícil é pegar o jeito do trabalho lá dentro da empresa. Aprender o jeito de fazer as coisas daquela determinada empresa. Cada empresa tem um jeito diferente de se fazer. [...] Piorou a coisa, por que lá [empresa de material de construção] tem desde parafuzinho a cano de 6 metros. Então, não foi nada fácil.

A trajetória profissional de Topázio registra grande diversidade de ocupações laborais: cortador de malha, ajudante de jardinagem, limpador de terreno, borracheiro, mecânico de automóveis, vendedor de enxovais, frentista, caixa e gerente de posto de combustível, vendedor de automóveis, assistente de depósito de fios, balconista de materiais de construção, assistente de depósito de materiais de construção, estoquista e pintor. Tomando em conta sua história, seu depoimento mostra a

necessidade de estar constantemente tendo que aprender sobre os novos ofícios:

Eu chegava lá de manhã, tanto num lugar quanto no outro: hoje vou focar naquilo ali, vou ter que aprender aquilo ali, de qualquer jeito e aprender mais uma coisa além daquilo ali. Sempre procurando aprender mais e mais até chegar onde teria que chegar. Onde achava que era a minha função.

Com relação ao aprendizado laboral, Gernet e Dejours relatam que

o desenvolvimento da inteligência no trabalho exige uma relação prolongada com a tarefa e com o material. [...] O saber-fazer técnico se caracteriza por uma experiência sensível que requer a participação dos sentidos, mas também dos sentimentos e dos afetos na manipulação das máquinas e na execução dos procedimentos de trabalho (2011, p. 62).

O curto tempo de vínculo com cada ocupação laboral vivenciado pelos participantes desse estudo converge com a fala dos autores acima, uma vez que diversas de suas narrativas expressam dificuldades nos processos de aprendizagem, ainda que relatem *ter aprendido muito* nas diversas ocupações laborais.

As ambivalências com relação ao aspecto da aprendizagem, primeiramente apontando o constante aprendizado como benefício e depois como angústia e preocupação, no ato da aprendizagem, estão ilustradas na narrativa de Turquesa: *É claro que é difícil. Você tem que aprender e você têm que mostrar para as pessoas que você é competente e que você está pronta e receptiva para aprender sempre.* Novamente o ideário neoliberal (ANTUNES, 2009) se faz presente no discurso, ressaltando a importância e necessidade da competência na relação com o trabalho.

Para além das referências ambivalentes à aprendizagem de novas ocupações laborais, Diamante, Quartzó e Rubi referiram somente os **aspectos negativos do ato de aprender**: [...] *ter que aprender um novo serviço é muito difícil. É a parte ruim de ter muitos serviços* (Diamante); [...] *pra mim, assim, é muito difícil aprender as coisas, quando muda de um serviço para outro* (Quartzó); [...] *por mudar, ter que conhecer, aprender mais e trabalhar. Isso é difícil* (Rubi). Lembramos que o

trabalho contemporâneo, por suas transformações em curso, é caracterizado por processos de constantes mudanças que envolvem “esforço coletivo de reconstrução da realidade psicossocial de uma organização de trabalho” (ZANELLI; SILVA, 2008, p. 49). Assim, requer-se dos indivíduos nela inseridos maior investimento na aprendizagem para melhor adaptar-se a novos valores e, conseqüentemente, a regras, atitudes e ações. Dessa forma, à medida que há investimento eficaz na aprendizagem por parte dos indivíduos, potencializa-se a capacidade destes de lidar com as mudanças.

Com relação às dificuldades em aprender um ofício novo e tudo o que implica esse ofício, além de se apresentar como um desafio, pelos quantitativos de ocupações vivenciados por todos os participantes desse estudo, também cabe ressaltar os aspectos cognitivos e o papel dos níveis de escolarização nos processos de aprendizagem. A respeito desse aspecto, ao retomar o perfil dos nove participantes que relataram dificuldades no processo de aprendizagem a cada novo ofício assumido, podemos observar que, embora Jaspe, Ágata, Diamante, Opala tenham menor escolaridade e Quartzo tenha o ensino médio completo, os demais não se caracterizam por “baixa escolaridade”, pois possuem ensino superior. Poder-se-ia, então, aventar acerca da baixa qualidade do ensino, mesmo em níveis de educação superior. Embora outros aspectos possam ser considerados como componentes em processos de aprendizagem, a categoria em questão teve por objetivo evidenciar que existem dificuldades com relação à aprendizagem no processo de sucessivas trocas de trabalho/emprego e que estas são vivenciadas pelos sujeitos como nocivas à sua constituição.

Vivenciar uma trajetória de trabalho é, sobretudo, vivenciar um conjunto de ações laborais cotidianas ao longo da vida, podendo sua maior ou menor diversidade levar a menores ou maiores rompimentos dessa regularidade, bem como possíveis continuidades. Assim, ao mesmo tempo, a identidade de trabalhador é constituída na repetição/igualdade (idêntico), mas também nas diferenças dessas vivências objetivas (dimensão coletivo/social) e subjetivas (dimensão individual). Constatou-se que as trajetórias socioprofissionais dos sujeitos deste estudo são marcadas por constantes **rupturas**, sendo os motivos (involuntários ou voluntários) dessas rupturas marcados, paradoxalmente, pela **continuidade**, na tentativa de “melhorar a vida”. Com relação às *rupturas*, podemos ressaltar, além da sua própria trajetória assim constituída, os aprendizados oriundos dos ofícios de cada ocupação trocada, embora esses últimos também sejam percebidos pelos sujeitos como *continuidades* do seu crescimento. Elas também são

observadas através das consequências nocivas relatadas nas vivências desses sujeitos, seja nos diversos processos de seleção de pessoal, na perda ou não acesso ao crédito ou nas dificuldades para uma nova adaptação, a cada mudança efetuada.

6.2.3 Apoio e avaliação do grupo social

A maioria dos participantes relatou que suas diversas “tentativas” para melhorar a vida, evidenciadas como ações propulsoras às sucessivas trocas de trabalho emprego, tiveram o apoio social de pessoas que vivem no seu entorno, como familiares e amigos. Essa constatação permitiu compreender o **apoio e avaliação do grupo social** como uma terceira subcategoria. O apoio familiar foi assim explicitado: [...] *me apóiam e só falam assim: que tem que procurar o melhor (Ágata); [...] meus pais sempre apoiaram no sentido assim ó: vai buscar o melhor pra você, vai atrás do seu futuro (Esmeralda); Ele [o pai] consegue enxergar esse meu lado trabalhador [...]; sabe que independente do que for fazer, será positivo para mim (Turquesa).*

Expressando ainda mais detalhadamente esse apoio social em seu conjunto, para além da família, Topázio diz:

Na minha família: tu estas certo, tens que tentar coisa melhor; tu tens capacidade; não tens medo de trabalhar; tu tens que tentar coisa melhor; [...] Tive apoio de amigos, por exemplo: quando saí da ...[empresa] o pessoal dizia: pô tu elogiava tanto a...[empresa]! Não, elogio hoje ainda. Só que eu tenho que tentar coisa melhor. É isso aí, tá certo, eles dizem. [...] Então, pega e mete a cabeça e vai. Esse é o apoio, ela [esposa] nunca, jamais, deixou eu com pé atrás - não vai, não faz isso! Se acha que é melhor, vai.

Soma-se ao conjunto de apoio social a **percepção positiva** de suas vivências de mobilidade laboral, enquanto “tentativas”: as narrativas de Ágata, Esmeralda, Jade, Topázio e Turquesa, manifestam a percepção de que nesse movimento de trocas estão em uma trajetória ascendente, e que estão fazendo a “coisa certa”. Topázio diz: *saí sem pena de deixar o local - sabendo que saí para algo melhor.* Exemplificamos essa percepção ainda com a narrativa de Rubi:

Depois que comecei a faculdade, percebem [os pais] que não é por mim que eu venha trocar de

emprego. Mas, seria a mudança. Queriam algo melhor pra ti. O que mais se adéqua ao teu conhecimento, né (grifo nosso).

Essas narrativas convergem com concepções da psicossociologia segundo as quais o indivíduo não é autônomo e que, embora possa superar-se, está sujeito às determinações sociais, em maior ou menor grau (CARRETEIRO; BARROS, 2011); no caso dos sujeitos deste estudo, ao imperativo da mudança, na tentativa de melhorar a vida. Contraditoriamente, porém, a percepção das vivências de outras pessoas também com uma trajetória de sucessivas trocas de trabalho/emprego é, em sua maioria, negativa. Exceto Ágata, todos os demais trabalhadores que percebem positivamente suas trajetórias profissionais de rupturas e continuidades avaliam negativamente essa mobilidade alheia. Em suas palavras:

Essas pessoas não têm estrutura. Inicia e fica uma semana. São pessoas instáveis. Elas pensam assim: se não der hoje faço amanhã. Achem que fosse um jogo, se aqui não der certo, vou pro outro, né (Esmeralda).

Muitas [trocas] não é necessária. O pessoal troca por que não gosta de trabalhar, falta de vontade de trabalho. Assim, o pessoal não quer trabalhar (Topázio).

Eu vejo que o pessoal troca muito e, às vezes sem necessidade (Turquesa).

Inferi-se, a partir dessas falas, que a mesma mobilidade para si próprio justificada como possibilidade de ascensão e de melhoria – *sair para algo melhor*, não é vista do mesmo modo na avaliação da mobilidade feita por outros trabalhadores. Para esses, predomina uma percepção negativa da constante troca de trabalho/emprego, a qual é associada à instabilidade e falta de estrutura pessoal e, principalmente, a não querer trabalhar, denotando uma avaliação pejorativa, em muitos casos.

Essa mesma avaliação negativa dos sujeitos em relação a outros trabalhadores também foi explicitada nos relatos sobre a ausência de apoio das pessoas ao seu entorno. Embora a maioria tenha relatado apoio social positivo com relação à trajetória de sucessivas trocas de trabalho/emprego, muitos deles, de modo contraditório e/ou ambivalente, referiram o descontentamento que sentem a esse respeito.

Jaspe diz: [...] a mulher [esposa] não gosta disso, [...] tenho que procurar serviço [...] não tenho sossego.[...] ela não fala nada, mas a gente sente. Rubi, Topázio e Turquesa explicitam ainda mais sua percepção de uma avaliação negativa e da crítica por parte dos outros:

Eu creio que as pessoas venham a pensar que eu não gosto de trabalhar [...] Outras devem perceber e se perguntar: por que isso, porque ele não aguenta no trabalho? (Rubi).

[...] mesmo que você explique o que aconteceu, ou deixou de acontecer, sempre vai ter as pessoas criticando, falando mal de você. Então, socialmente, isso, vivenciar essa coisa, é bem negativo (Topázio).

A minha mãe quase arranca os cabelos, ela fica doída, ela se preocupa, ela acha que eu não consigo[...]. Então, ela é a pessoa que mais sente essas sucessões, assim né, essas trocas. E ela se preocupa muito, demais (Turquesa).

O relato de Topázio, brusquense de origem, faz eco frente aos significados do trabalho na cultura germânica desse município, onde o “mito do povo trabalhador” ainda reina: como “vivenciar essa coisa” – a mobilidade laboral, sem ser criticado e avaliado negativamente, em um contexto social que tanto valoriza o trabalho? Já as falas de Rubi e de Turquesa explicitam dúvidas sobre os motivos de “não aguentar no trabalho” e sobre “não conseguir”, sugerindo uma avaliação externa negativa de fracasso na trajetória laboral desses sujeitos. Outras falas corroboram com os aspectos sociais negativos percebidos relativamente às sucessivas trocas, vindas principalmente da família:

Eles pensam que é malandro, não diretamente pra mim, mas já falaram, já aconteceu. Dizem [os pais] que é pra aguentar mais no emprego. A minha namorada diz que eu preciso ficar mais tempo no serviço (Diamante).

Meu pai fala: fica pulando de galho em galho. Ele não gosta muito [silêncio]. Ele fica bravo, dá esporro, diz que minha vida precisa mudar. Fazer o que? Eu fico quieto (Quartzo).

A minha mãe não aceita, entendesse. Meus irmãos também não aceitam. É malandro, não se esforça, e quer ficar toda a vida em casa. A gente escuta

assim das pessoas, né. É vagabundo, entendeu. É sustentado pela mulher. Ou, não quer nada na vida (Opala).

Percebe-se nessas narrativas que a avaliação negativa vinda do grupo social onde se inserem lhes causa desconforto, principalmente pelo temor dos rótulos de “malandros”, “vagabundos”, ou de ficarem “pulando de galho em galho”. Na fala (e também no silêncio!) de Quartz, além desse desconforto, está explicitada também a dificuldade de encontrar alternativas para lidar e superar os condicionantes da sua constituição identitária, quando diz: *Fazer o que?* Nesse sentido, o sujeito age como se não fosse livre para mudar o rumo da sua vida, evidenciando uma vez mais a ausência de autonomia total na sua constituição objetiva e subjetiva. Seu pai diz ***que minha vida precisa mudar*** (grifo nosso), deixando clara sua compreensão de que “mudar de vida” é sinônimo de “mudar a trajetória de trabalho”. Essa consonância segundo a qual vida é trabalho e trabalho é vida evidencia a centralidade do trabalho na vida das pessoas (ANTUNES, 2005, 2009, 2010; CIAMPA, 1987).

O trabalho, como já vimos, é tecido em um determinado contexto histórico, contemplando o passado, o presente e o futuro, bem como é central à constituição identitária da pessoa. E, esse imbricamento, desde os tempos remotos até os dias atuais, é marcado por contradições: prazer e sofrimento; vida e degradação (ANTUNES, 2010). Nesse sentido, as percepções dos participantes cuja trajetória profissional é constituída por sucessivas trocas de trabalho/emprego também trazem a contradição, mas também a convergência entre trabalho e vida. A avaliação da família, traduzida nas (des)qualificações “malandro” e “vagabundo”, vincula-se a outras contingências, constituindo objetivamente e subjetivamente esses sujeitos.

Analisando o trabalho e seus impactos sobre os indivíduos e a própria sociabilidade, Carreteiro e Barros (2011), em seus estudos, ressaltam o risco da sua excessiva centralidade na constituição identitária. Dizem as autoras:

resultados preliminares apontam para importância do trabalho como fator de reconhecimento social, de fortalecimento da autoestima, de possibilidade de desenvolvimento pessoal e material, mas apontam também um equívoco no uso do trabalho, que aparece nos discursos oficiais e no de especialistas, como panacéia para todos os males, como abre-te sésamo que transformaria as

“classes perigosas” em “classe trabalhadora/civilizada” (p. 221).

Sob a ótica do trabalho tomado como “panacéia para todos os males”, trajetórias laborais com constantes rompimentos e retomadas como as dos participantes os colocariam fora da esfera produtiva nos momentos de ruptura e das subsequentes buscas por outro trabalho/emprego. Nesses momentos, configurados como um tempo de “não trabalho” já caracterizado como *gap* (item 5.2, Figura 5), ou sob a ameaça deles, sofreriam com a falta de ou o pouco reconhecimento social, com a fragilização de sua autoestima e, ainda, com a impossibilidade de desenvolvimento pessoal e material. São esses *gaps*, exatamente, que produzem uma avaliação negativa desses sujeitos: *vagabundos; malandros; não querem nada com a vida; estão à toa*²². Não estar efetivamente trabalhando, nesse município apontado pelos indicadores e autoridades como vivendo um momento de “pleno emprego” (WERNKE, 2012, p. 6), torna ainda mais pejorativa a avaliação desse sujeito com sucessivas trocas laborais.

A percepção dessa avaliação negativa vai sendo aos poucos incorporada pelos sujeitos. A narrativa de Safira alude à identificação objetiva e subjetiva com a avaliação percebida, no que sua família demonstra e no que ela sente a partir disso:

[...] com relação a família, o que eles sempre demonstraram pra mim, é que eu sou fraca. Eu sinto isso neles. Eu sou fraca. Eles queriam mais de mim. [...] Então assim, o que eu noto da minha família, é que eu não consigo acertar.

O fato de Safira ser considerada como “*fraca*” (forma objetiva), logo produz uma identificação traduzida como “*Eu sou fraca*” (forma subjetiva); nesse processo, pode-se então observar novamente a operacionalidade da constituição identitária.

As percepções acima descritas evidenciam que a maioria dos participantes não encontra apoio no *coletivo* (familiares, grupos sociais), frente às suas trajetórias com sucessivas trocas de trabalho/emprego, senão quando essas trocas se justificam com razões como “tentativas de melhorar a vida”. Entendemos que esse “apoio”, nesse caso, se deve à

²² Ou, ainda, como diz a própria mãe da pesquisadora, autêntica germânica: “cabeça vazia é oficina do diabo”. “Cabeça vazia” significa não estar trabalhando!

incorporação do funcionamento social sob a égide neoliberal, na qual temos que “progredir sempre”. Ao não se perceber com apoio social e ao receber avaliação negativa, porém, o aspecto psicológico ancorado no *indivíduo* também é afetado. E, sendo esses sujeitos constituídos por aspectos psicossociais, entendemos que tal apoio e avaliação envolvidos nessas vivências sugerem implicações à sua própria constituição identitária.

Em síntese, as dificuldades encontradas no cotidiano pessoal e profissional, somadas aos aprendizados e suas ambivalências e ao apoio e avaliação oriundo do grupo social, se constituíram nos elementos significativos no conjunto das vivências das sucessivas mudanças laborais por parte dos sujeitos. Esses elementos, conforme já explicitado, expressam o modo como as vivenciam, em seu cotidiano. Resta abordar, ainda suas avaliações a respeito das mudanças sucessivas nas trajetórias socioprofissionais em suas vidas, o que se faz no item a seguir.

6.3 AVALIAÇÃO DAS MUDANÇAS

O sujeito é constituído no e pelo trabalho (ANTUNES, 2005, 2009, 2010), bem como tramado em um processo contínuo de vir-a-ser diante da sua localização social no mundo e suas ações e diante do contexto no qual está inserido (BERGER; LUCKMANN, 2002; COUTINHO, 2002; CIAMPA, 1987). Nesse sentido, a avaliação que esses participantes fazem da sua própria trajetória laboral em suas vidas são relevantes para a compreensão das implicações que essa mesma trajetória tem em sua constituição identitária.

A **avaliação das mudanças** sucessivas de trabalho/emprego é a terceira categoria identificada a partir dos dados levantados na pesquisa, e diz respeito ao modo como os sujeitos valoram suas trajetórias laborais no conjunto de suas vidas. Três subcategorias foram destacadas: **elementos objetivos de avaliação**, englobando fatores oriundos do social, do coletivo, isto é, objetivos; **avaliação subjetiva**, referindo-se às valorações formuladas e/ou oriundas do próprio indivíduo, de teor subjetivo; e **sentimentos negativos**, referindo-se ao sofrimento, marca registrada dessas trajetórias socio-ocupacionais.

6.3.1 Elementos objetivos de avaliação

Essa subcategoria engloba as avaliações que os participantes fizeram da sua trajetória laboral marcada por sucessivas mudanças de

trabalho/emprego em suas vidas, sob a ótica das “dimensões coletivas” (GERNET; DEJOURS, 2011). Ao trazer em seus depoimentos essa dimensão avaliativa, narraram questões de âmbito social, como os aspectos culturais, tanto da empresa quanto de Brusque, a dificuldade de adesão à gestão das empresas e também aspectos referentes ao mercado de trabalho, vigentes no contexto do município.

Os aspectos culturais, tanto da empresa quanto do município de Brusque, foram evidenciados particularmente nas narrativas de Esmeralda e Turquesa. A cultura da cidade foi avaliada pela primeira como um fator externo de impacto incisivo em sua vida, fortemente vivenciado em suas mobilidades ocupacionais, em função das diferenças em relação à sua cidade de origem. Ela diz:

*Lá em T [cidade onde morava], o povo não é assim, talvez **tão formal, como as pessoas daqui** [...] Em Brusque as pessoas são totalmente diferentes, do que eu tenho costume. A cultura é diferente, a forma de como falam talvez ofende uma pessoa. [...] Então eu sentia essa diferença cultural, ao buscar trabalho. Da forma como as pessoas aqui abordam, da forma como as pessoas conversam comigo. Até a expressão da fala, sabe? Aqui, o pessoal... lá já é mais calmo, fala de um jeito... **aqui as pessoas falam de uma forma rígida, e muitas vezes para mim, tem hora que é ofensivo**, sabe? (grifo nosso).*

Como chegou há menos de um ano na cidade, pode-se conjecturar que tal avaliação se refira a dificuldades de adaptação de forma geral, expressando um certo choque cultural, ainda que sua narrativa referente à cultura brusquense seja significativa no que se refere às diferenças nas interações interpessoais e no quanto isto lhe dificultou nos momentos de buscar trabalho. Constituída sob a égide do “mito do povo trabalhador” tão cultuado na cultura germânica, é realmente possível que a expressão dessa cultura choque pessoas não acostumadas a essas influências germânicas e seus desdobramentos.

Turquesa, ao referir-se a essa questão da cultura das empresas também avalia a rejeição sentida frente às diferenças, dificultando o exercício profissional por sua condição de “forasteira”:

[...] a diferença cultural foi muito grande, foi um impacto muito grande na minha vida. [...] Entrei [na empresa].... meu Deus, foi uma coisa assim extraordinária a diferença cultural, como me

rejeitaram assim. Me rejeitaram porque eu era mulher, me rejeitaram porque eu não fazia parte daquela cultura, me rejeitaram porque eu era do RS. Eu me sentia realmente... não é que eles me rejeitassem, é porque são fechados de tal forma assim que... e eles não aceitam que a gente é diferente, né. [...] se eu tenho dificuldades, como não deve ser uma pessoa que veio do nordeste, como o baiano que veio morar em Brusque? Deve ser muito mais difícil para trabalhar.

Os relatos a esse respeito evidenciam não somente as questões culturais de Brusque vivenciadas de forma lesiva na esfera produtiva, mas, também, a possível dificuldade desse município em lidar com as diferenças culturais, o que ganha relevância quando se considera o processo de migração de muitas pessoas para a cidade em busca de emprego. A esse respeito, Wernke, em reportagem no jornal local, intitulada “Brusque que admite e demite” diz:

atualmente, existem perfis diferentes de trabalhadores que procuram o Ministério do Trabalho em busca de Carteira de Trabalho. Além de quem está realmente iniciando no mercado de trabalho, existem as pessoas que vêm de outros estados brasileiros, principalmente o Nordeste, em busca de uma **nova vida em Brusque** (2012, p. 7, grifo nosso).

Com este fator da migração gerando, por consequência, a diversidade cultural, como se desenrola essa “nova vida” em um contexto municipal gerador de dificuldades frente às diferenças culturais? Não é demais lembrar que o contexto contemporâneo é também marcado por mobilidades geográficas (BAUMAN, 2001; SENNETT, 2010), ou que esse mesmo contexto é marcado por processos de *re-territorialização* e também *desterritorialização* (ANTUNES, 2009), sendo igualmente evidenciado no município de Brusque.

Outra questão que ensejou avaliações objetivas foram as **dificuldades de adesão à gestão da empresa**. Com relação a essa questão Gaulejac (2007, 2011) aborda os paradoxos (contradições) presentes na gestão empresarial dos dias atuais, ressaltando seus efeitos deletérios sociopsíquicos na constituição do sujeito e evocando as reações defensivas oriundas desse modelo gerencial. Tais defesas, como a de resistir à gestão imposta pela empresa, puderam ser evidenciadas

nas narrativas seguintes: *Talvez é melhor para a gente mudar. Uma empresa que você não se deu bem, que você não concorda com as coisas ali e a outra você se pode se dá melhor* (Ágata); *A gente não tolera muito as coisas que aconteciam na empresa, eu não tolerava o jeito deles lidar* (Diamante); *Não é que você não esta sendo bem aceita. É você que não aceita aquilo ali, aquele jeito da empresa de trabalhar com as pessoas; ora é de um jeito; ora é de outro* (Safira).

Esmeralda especifica essas *complicações no trabalho*, mostrando o impacto delas no seu estado emocional:

tem complicações no trabalho que chega num patamar, que ta sendo somente negativo que vai tirando totalmente minhas forças, e minha motivação, deixando minha vida um inferno [...] é tanta incoerência, como... você ouvia palavras doidas, que a gente ia para casa em prantos, entende? [chora ao fazer esse relato].

A narrativa de Esmeralda permite pensar nos impactos resultantes dessa incompatibilidade entre modelos de gestão adotados por empresas, com suas exigências por vezes absurdas, e ritmos ou formas de trabalho peculiares dos sujeitos. Suas constantes mobilidades ocupacionais podem estar relacionadas à resistência para aderirem a uma gestão empresarial marcada por procedimentos paradoxais. Seria, então, uma via também de continuidade, ao evitarem serem sucumbidos por esse sistema? Gaulejac, a esse respeito, diz:

para escapar desses paradoxos, um número que não pode ser negligenciado de nossos contemporâneos decide “sair do meio institucional”. Eles se juntam ao grupo dos “heróis obscuros da historicidade”, de todos os que inventam na rotina da vida cotidiana **outras maneiras de existir**, de estar junto, e que se negam a sacrificar sua vida às ilusões da cultura da alta *performance* (2011, p. 96, grifo nosso).

Essas outras maneiras de existir, conforme dito por Gaulejac, poderiam ser, nesse estudo, as lacunas de “não trabalho” evidenciadas em todas as trajetórias socioprofissionais desses participantes? Ou, ainda, suas sucessivas mudanças de trabalho/emprego? A dificuldade de adesão à gestão empresarial também foi evidenciada na narrativa de Topázio, que avalia seus motivos de saída das empresas associando-os a

expectativas não concretizadas relativamente à organização e à estrutura organizacional:

porque em toda empresa que eu saí, todas elas foi uma diferença da água pro vinho, o jeito de organizar de cada uma é diferente. Muitas vezes não há organização nas pessoas [...] Em todo lugar que eu entrei e que eu saí, eu saí praticamente porque o modo daquela empresa não era o que eu esperava, depois que eu fui ver.

A organização do trabalho é um processo que reúne esforços individuais e coletivos, através das regras práticas de trabalho aceitas por todos. Cada regra de trabalho é também uma regra social; além da perspectiva técnica, permite organizar o “viver junto” (GERNET; DEJOURS, 2011). Então, o contrário - a ausência de regras aceitas por todos e a ausência de organização empresarial - pode ser impeditivo para “viver juntos” e, portanto, pode levar à ruptura do vínculo laboral, conforme vivenciado de forma sucessiva por todos os participantes desta pesquisa.

Ágata, Jade e Turquesa manifestam-se relativamente à ausência de valorização do trabalhador no modelo de gestão das empresas, que se confronta com seu desejo e necessidade nesse sentido, reciprocamente: *só sei que eu quero que me valorize, entendeu. Eu quero que a empresa me valorize* (Ágata); *Eu acho que é importante valorizar a empresa, mas também a empresa tem que valorizar o funcionário. E isso é difícil de ver acontecer* (Jade); *Eu vou superar essa situação, eu acredito, quando eu entrar numa empresa boa, que eu goste de trabalhar e me valorize* (Turquesa). Tais manifestações realçam a importância do reconhecimento pelo trabalho na constituição do sujeito. “A avaliação do trabalho pelo reconhecimento conferido pelos outros contribui de maneira considerável para a construção do sentido do trabalho” (GERNET; DEJOURS, 2011, p. 65). A ausência desse reconhecimento, manifestado nas narrativas acima como avaliação geral dos participantes referente às implicações das suas trajetórias laborais em sua vida, podem em maior ou menor grau gerar o sentimento da dúvida com relação aos seus valores; “quando essa dúvida se instala, a identidade, como um todo, pode ser desestabilizada” (GERNET; DEJOURS, 2011, p. 65).

Ainda avaliando objetivamente suas dificuldades de adesão a modelos de gestão empresariais adotados nos diferentes contextos de trabalho frequentados, alguns sujeitos se referem à liderança exercida pelo modelo gerencial empresarial: *Em tudo há limite. A tua intimidade*

com o superior tem um limite. A tua intimidade com tal pessoa tem um limite. A tua conversa tem um limite, né. E esse limite muitas vezes não era visto no encarregado nas empresas (Rubi). Ágata, expressa de forma contundente seu desejo de, enquanto trabalhadora, ser tratada com respeito, sem ser exposta frente aos demais trabalhadores e sem gritos. Ressalta ainda a importância da educação e do bom trato por parte dos líderes, dizendo:

*quando a gente está trabalhando, o encarregado tem que ser educado, tratar as pessoas com respeito e não com autoridade. [...] Então, eles deveriam respeitar e não chamar a atenção da pessoa na frente de todo mundo; tem que chamar de lado para conversar. **Por que isso eu não aceito de ninguém, eu falei. Nem o Papa vai gritar comigo, entendeu? Ninguém mesmo.** (grifo nosso).*

Diante desse contexto paradoxal (BAUMAN, 2001; GAULEJAC, 2007, 2011; SENNETT, 2010) no qual a gestão empresarial está inscrita - seja em suas contradições, nas ausências de organização e de reconhecimento ou nos processos de liderança -, conjectura-se que os sujeitos deste estudo possam estar resistindo a esse modelo e, em decorrência, sendo “eliminados” do sistema produtivo (GAULEJAC, 2011), ou, pelo menos, ficando à margem desse sistema, em uma condição de precariedade laboral que os leva à busca constante de “melhorar a vida”.

O terceiro e último aspecto evidenciado nas avaliações objetivas realizadas pelos participantes está relacionado com o **mercado de trabalho em Brusque**. Todos os participantes que referiram este aspecto ressaltaram os altos quantitativos de vagas de emprego abertas no município, argumentando que exatamente essa grande oferta seria, então, um possível implicador em suas trajetórias laborais e/ou em suas vidas. Seguem as narrativas: *Emprego tem bastante aqui, mas eu não quero qualquer coisa, não quero serviço pesado, um serviço mais leve, almoxarifado, ou depósito, uma coisa assim.* (Quartzo); *Aqui em Brusque, que eu to encontrando essa dificuldade, mesmo tendo muitos empregos. Acho que eu encontraria em qualquer lugar, sei lá* (Safira); *Aqui no município de Brusque, ocorre muito isso... a rotatividade é alta porque têm bastante emprego* (Topázio); *E ela [a mãe] talvez até não se preocupe tanto com o fator de achar ou não outro emprego, porque têm*

bastante vaga aqui. Acredito que isso ela também sabe que vou achar... (Turquesa).

Esse aspecto retrata uma contradição: o expressivo contingente de vagas de emprego abertas no município, ao invés de possibilitar melhores escolhas laborais, se converte em dificuldades nesse sentido. Seria a dificuldade de escolha diante da diversidade de possibilidades? Ou seria a falta de condições para prover a melhor escolha frente à falta de maturidade, autoconhecimento e, portanto, de saber o que quer, conforme já exposto? Ou, ainda, seria a competitividade acirrada o dificultador, mesmo em um contexto onde *tem mais vagas de emprego do que gente para trabalhar*? Essa última situação é evidenciada na narrativa de Jade (que tem pós-graduação) na qual avalia o quanto a grande concorrência *atrapalha a vida*:

*eu acho que a concorrência é tão grande, os profissionais são tantos, tantas instituições de ensino, tantos recém-formados, que até mesmo pra ti conseguir hoje ter uma carreira sólida se torna difícil. O profissional acabou se tornando, não sei se barato assim, **mas é muita gente procurando**. É oportunidade pra muita gente. Acho que isso dificulta bastante e atrapalha a vida* (grifo nosso).

A esse respeito, dados já abordados, comparando quantitativos de admissões e de desligamentos (Figura 2) mostraram que mesmo Brusque sendo um município com muitas oportunidades de emprego, há um contingente de pessoas fora do mercado de trabalho. Esses números parecem confirmar a contradição, permitindo imaginar um cenário no qual empregadores estão procurando trabalhadores, estes, por sua vez, estão procurando trabalho (“muita gente procurando”, diz Jade), e essas duas “procuras” não se encontram, ou, ao menos, esse encontro não acontece de modo efetivo, pois do contrário não haveria nem tantas mudanças sucessivas de trabalho/emprego nem tantas vagas em aberto. Algo nessa dinâmica certamente extrapola os números, remetendo-nos a refletir sobre as dimensões subjetivas da relação indivíduo e trabalho, como a atribuição de sentidos, o desencontro de expectativas, a criação de vínculos e a própria realização humana no ato de trabalhar, não apenas melhorando “de vida”, mas efetivamente melhorando “a vida”.

Os elementos objetivos de avaliação apontados pelos participantes como impactos das suas trajetórias socioprofissionais em suas vidas foram as dificuldades com relação aos aspectos culturais,

tanto da empresa quanto da cidade, à adesão à gestão das empresas e aos entraves oriundos do mercado de trabalho vigente no município, ainda que este se apresente de forma favorável nas “telas” socioeconômicas. Na sequência abordam-se os elementos subjetivos de avaliação que impactaram sua trajetória socioprofissional.

6.3.2 Avaliação subjetiva

Esse item refere-se às avaliações da trajetória laboral na vida dos participantes, feita sob a ótica das “dimensões individuais” (GERNET; DEJOURS, 2011), ou seja, narrando aspectos vividos individual, e, portanto subjetivamente. Foi evidenciada uma dimensão positiva e outra negativa de avaliação, sendo essa última focalizada com maior ênfase e incidência.

A dimensão positiva, explicitada principalmente por Jade, Topázio e Turquesa, foi relacionada ao aprendizado decorrente das sucessivas trocas laborais, convergindo com a subcategoria “Aprendizados e suas ambivalências” apresentada anteriormente. Em suas palavras: *No geral eu avalio, o meu crescimento como pessoa; meu aprendizado; a forma de enxergar as coisas na vida* (Jade); *Eu avalio assim: pra mim como positivo. Porque aprendi muitas coisas. Aprendi a conviver com pessoas, certo. Aprendi me organizar melhor, aprendi a me disciplinar [...] E o resto, mais positivo que negativo* (Topázio).

Turquesa expressa em maior detalhe essa avaliação positiva destacando o aprendizado e sua contribuição para o que ela é hoje:

Eu acho que o que sou agora, é reflexo da minha grande força de vontade de nunca desistir e de sempre batalhar aquelas coisas que eu queria. Isso é um ponto. [...] Eu faria tudo de novo, talvez com algumas coisas diferentes, né. Mas, hoje isso me dá uma vivência, um aprendizado, que talvez outra pessoa, que tenha ficado em um emprego só, não tenha tido (grifo nosso).

Em que pese a importância do aprendido após uma determinada trajetória para guiar a conduta atual das pessoas, considera-se que o imperativo neoliberal (ANTUNES, 2009) norteia de algum modo as três narrativas acima, uma vez que a valorização do aprendizado pode ter um sentido de desenvolvimento de competências e de alta *performance* (GAULEJAC, 2007, 2011). O lado positivo da avaliação do impacto de suas trajetórias com várias trocas de trabalho/emprego em suas vidas

restringiu-se à questão da aprendizagem; pode-se presumir que, embora não explicitado, esse aspecto abranja diversos outros igualmente implicados, como, por exemplo, a necessidade de efetuar mudanças.

A **dimensão negativa**, por sua vez, foi referida nas avaliações feitas por oito dos participantes. Foram explicitados especificamente aspectos relacionados à aposentadoria e à desorganização financeira, além de outros “ruins” como a desconfiança social e o efeito “gangorra” resultante das sucessivas mudanças laborais. Esmeralda relata:

de modo geral, eu tive muitos altos e baixos, muitas idas e vindas, muitos pensamentos [...] e todo mundo me perguntava: por que tu saiu de lá, como se eu tivesse assaltado um banco lá, sabe! Como se tivesse acontecido algo de muito ruim para ter saído de lá. E, Isso foi ruim (grifo nosso).

Percebe-se que essa narrativa evoca um sentimento negativo de desconfiança gerada pelas constantes trocas e, nesse sentido, se aproxima das dificuldades relacionadas à questão da *carteira suja* abordadas anteriormente, a qual igualmente gera marginalização social, por colocar em questão a sua *performance*, uma vez que os quantitativos de ocupações evidenciam curta duração, ou, nas palavras brusquenses, são identificados como “instáveis”. Esses sentimentos tornam a vida “difícil”, exigindo-lhes que “se virem nos 30”, como diz Jaspe: *É igual aquele sabonete [nome do sabonete], escorrega aqui, pego ali, escorrega ali pego aqui. Tem que me virar nos 30. É difícil a vida! Sem trabalho ninguém vive. Sem essa mão pegar no batente como é que você vai viver?* Podem-se associar esses aspectos negativos ao modelo gerencialista referido por Gaulejac, o qual se apresenta ao trabalhador de forma paradoxal e “tem consequências contraditórias, fator de promoção e de melhoria significativa para uns, de degradação e de exclusão para outros” (2007, p. 192), responsabilizando unicamente os indivíduos. Nesse mesmo sentido Antunes (2009) também aponta a degradação da “classe-que-vive-do-trabalho” nesse contexto contemporâneo sob a égide neoliberal, no qual a responsabilidade pela condução de sua trajetória socio-ocupacional recai unicamente sobre o indivíduo.

Quando Jaspe apresenta a vida como *difícil*, está falando especificamente da vida de trabalhador, e sua fala “escorrega aqui, pego ali” retrata nítida e simultaneamente tanto as (des)continuidades de sua vida laboral quanto a centralidade do trabalho (ANTUNES, 2005, 2009, 2010) que ele incorporou, ainda que somente para fins de subsistência, como mostrado no relato de sua história socioprofissional.

Outras narrativas relacionando a trajetória laboral, da forma como vivenciada, a uma **vida “ruim” e que “não valeu a pena”** foram trazidas: [...] *tudo o que aconteceu na minha vida, eu vou fazer diferente. Do jeito que foi feito não valeu a pena* (Opala); *Minha trajetória foi ruim, muitos empregos, cada um com menos de um ano em cada empresa. Pra mim foi ruim. Não é positivo isso na minha vida: ter que procurar muito emprego* (Quartzo); *É ruim dizer isso, mas minha vida não foi boa* (Rubi). Safira expressa de modo ainda mais contundente a dimensão negativa de sua avaliação, ressaltando o “tempo perdido para não chegar a lugar nenhum”:

De modo geral não foi positiva. Eu não mudei para melhorar. Mudando, tipo macaca, pulando de galho em galho. O ônus... eu não vejo orgulho dos meus pais com relação a mim, entendeu?[...] Não é positivo, não. É muito tempo perdido pra não chegar a lugar nenhum na vida entendeu? (grifo nosso).

Safira ressalta e se ressentida da ausência do reconhecimento por parte de seus pais, oriunda da sua trajetória de trabalho na qual tanto mudou, “pulando de galho em galho”. Pela forma como ocorreu/vem ocorrendo sua trajetória de trabalho, não pode satisfazer as expectativas de seus pais a seu respeito, e lamenta o tempo investido sem obter resultado na vida. Novamente, encontra-se aqui a incorporação da centralidade do trabalho (ANTUNES, 2005, 2009, 2010), na avaliação negativa, considerando o trabalho como a própria vida. A ausência de reconhecimento relatada por Safira implica na não obtenção do “reconhecimento”, pondo em dúvida a própria identidade (GERNET; DEJOURS, 2011) e sendo, assim, um nítido implicador da constituição desse sujeito.

A avaliação subjetiva em sua dimensão negativa também foi trazida por meio de referências à dificuldade para aposentar-se e à vida financeira atrapalhada. Diamante expressa os dois aspectos em uma mesma fala: *Se eu aguentasse no serviço, seria mais fácil um dia eu poder me aposentar. Ter uma vida boa. Porque, vamos supor, no emprego fixo, cada ano vai aumentando o salário. E, esses serviços todos atrapalhou a minha vida*. Além da preocupação com a dificuldade de conseguir se aposentar bem – financeiramente – percebe-se que esse trabalhador relaciona sua trajetória laboral à sua vida ao dizer que os “serviços todos”, ou seja, as sucessivas trocas de trabalho/emprego ao longo de sua trajetória laboral atrapalharam sua vida. Percebe-se que a

preocupação com a dificuldade futura em aposentar-se, embora esteja inteiramente relacionada a um dado objetivo do processo de aposentadoria (o aspecto financeiro), também expressa componentes subjetivos, como a obtenção de uma “vida boa”, confirmando Roesler (2012) no que se refere aos aspectos objetivos e subjetivos implicados no processo de aposentadoria.

A vida financeira atrapalhada foi trazida por Ágata associada às dificuldades para manter as contas em dia: [...] *sai de um emprego, entra em outro, fica sem trabalhar. Assim vai nessa roda e atrasava uma conta, atrasava outra, isso é muito difícil na vida. Sabe, a vida fica toda atrapalhada.* Também essa participante, ao avaliar sua trajetória de trabalho a relaciona às consequências para a sua vida, tornando-a difícil. Esse aspecto também evidencia o endividamento, já abordado na categoria “razões para as mudanças” ao se analisar a questão do consumo; aqui, porém, os problemas financeiros estão relacionados aos momentos “fora do trabalho”, aos *gaps* entre uma ocupação e outra, durante os quais possivelmente a participante fica sem remuneração, gerando uma vida financeira atrapalhada. Nesse sentido, tem-se uma situação inversa aquela na qual o endividamento se dá pelo excesso de consumo. No entanto, mesmo com a vida financeira atrapalhada e entendendo-a como “saldo” de uma trajetória com sucessivas trocas de trabalho/emprego, Ágata fez menção de não se importar com tal trajetória ao dizer que a *carteira foi feita para registrar*. A respeito dessa questão, Bauman, em seu livro “Vidas desperdiçadas” advoga que o endividamento passa a ser uma norma a ser seguida pelas pessoas no contexto contemporâneo: “se você não tem uma dívida, você é visto como financeiramente ingênuo” (2005, p. 137). Estaria Ágata nesse círculo vicioso, por conta desse discurso no qual o endividamento, dentre outros fatores, está ancorado, e, mesmo se queixando de uma vida financeira atrapalhada, permanece nela?

Conforme se constatou, as avaliações subjetivas realizadas pelos participantes acerca de suas trajetórias de trabalho marcadas por sucessivas mobilidades ocupacionais com o conjunto de suas vidas enfatizaram, de modo geral, aspectos negativos. Ainda que alguns deles tenham referido uma dimensão positiva, relacionada a “terem aprendido muito”, a percepção negativa sobre o vivido se sobressaiu, gerando muitos sentimentos negativos a respeito, conforme se aborda a seguir.

6.3.3 Sentimentos negativos

Os sentimentos explicitados na avaliação feita sobre suas trajetórias foram aqui classificados como negativos por remeterem em maior ou menor grau a um sofrimento psíquico vivenciado, conforme se identificou nas narrativas de nove dos 11 participantes. Ressalta-se que essa categoria, por se relacionar às trajetórias de forma idiossincrásica, não detém o olhar para esse sofrimento advindo do “confronto desses sujeitos com a organização de trabalho”, tal qual abordado por alguns autores (CODO, 2010; DEJOURS, 1994, 1996; MERLO, 2002), e sim dos impactos das sucessivas trocas de trabalho/emprego presentes em suas trajetórias.

A tristeza foi evidenciada como sentimento predominante, sendo explicitada em todas as narrativas e a culpa e a vergonha vieram a ela atreladas: *É triste! Comento com ela [namorada], passar por isso. É triste... [silêncio]* (Diamante); *Não é uma coisa legal, mexe com agente* (Topázio); *Então, as pessoas que estão diretamente comigo viam a minha tristeza, a minha infelicidade com tudo isso* (Rubi); *Tem horas que ela [a vida] está assim... no chão mesmo. Realmente altos e baixos: o emocional fica lá embaixo. [...] Então assim, foi triste às vezes* (Esmeralda); *É difícil, a gente sofre muito. [...] Quando eu fico em casa fico nervoso e muito triste [...] a salvação é a cachorrinha* (Jaspe).

Muito embora esses participantes tenham apontado a busca por “melhorar a vida” de forma incansável através das suas constantes mobilidades de/no trabalho, suas narrativas mostram um “saldo” que, além de ser negativo, é triste. O sentimento de culpa aparece associado à autocobrança e à preocupação com a situação em que se encontram:

Ela [a mãe] se preocupa com a minha cabeça, porque eu sofro com isso e, quando fico muito triste ela se preocupa. Eu me cobro demais, eu sempre fico pensando o que eu fiz ou o que deixei de fazer, né.[...] Eu fico..., eu quase arranco os cabelos (Turquesa).

Porque eu me cobro muito, sempre me cobrei muito por tudo isso. E agora, olhando essa trajetória [silêncio]. Eu me cobro do futuro e fico preocupada. Me cobro assim, não deveria fazer isso... aí eu fico triste com isso (Jade).

[...] eu não acertei, isso é ruim.[...] Eu tenho esse vazio, essa tristeza Eu sou exigente demais comigo, me cobro...[...] Eu fico num período muito em baixa. Muito triste, muito preocupada [...]. Então, você sente aquela tristeza. [...] dá uma baixa autoestima na gente (Safira).

Essas narrativas exemplificam bem as consequências subjetivas oriundas das trajetórias socioprofissionais marcadas por sucessivas trocas de trabalho/emprego na contemporaneidade (ANTUNES, 2005, 2009, 2010), lembrando que tal contexto dita como perfil adequado e aceitável na esfera produtiva e nas demais esferas da vida um perfil de alta *performance* (GAULEJAC, 2007, 2011), em constante atualização e em busca do sucesso. Destoar e/ou não conseguir corresponder a esse perfil, em decorrência de uma trajetória de trabalho (des)contínua, além de tristeza, traz culpa e autocobrança.

À tristeza, culpa e vergonha se somaram sentimentos de exclusão, de insucesso, de autocensura e de humilhação. No relato a seguir, Opala mostra em detalhes como a vivência das sucessivas trocas laborais repercute em sua vida:

*Vivo com **muita acusação** comigo mesmo e **vergonha**, ate hoje. [relatando um diálogo em uma agência de emprego de Brusque] “Tu vais pra casa, se é isso que tu queres fazer. Não és obrigado. Não sei nem se vai adiantar, mas eu vou te sugerir uma coisa pra mim tentar fazer [enviar o currículo para uma empresa]. Tentar. Vai pra casa, tu pega o Word – tu sabes o que é o Word?” **Sei, eu arrumo computador.** “Então ta, tu pega o Word e coloca os motivos, empresa e cada motivo da tua saída. Eu vou tentar...”. Dai eu não fiz. **E a minha esposa viu o meu sofrimento.** [...] Amigo, bem pouco, eu quase não tenho amigo. Eu quase não tenho amizade. **Sou excluído** por algumas pessoas [silêncio]. Tem muito a ver com essa trajetória de trabalho que tenho, **não sou bem sucedido** [silêncio novamente]. Entende? (grifos nossos).*

Sua trajetória de trabalho possivelmente identificou Opala como um sujeito com poucos recursos. Ao ser indagado sobre se sabia o que é o *Word*, esse sujeito expressou fisicamente à pesquisadora que se sentiu desapontado e humilhado com uma indagação tão simplista relacionada

à informática, quando nos dias atuais o assunto tem sua popularidade e, ainda mais, pelo fato de seu currículo apresentar experiência no manuseio de computadores. Referente à exclusão social sentida, por si só esse sentimento negativo já seria um implicador consistente à constituição subjetiva, uma vez que toda identidade está ancorada no social (BERGER; LUCKMANN, 2002; COUTINHO, 2002; CIAMPA, 1987). Os sentimentos negativos explicitados confirmam o sofrimento dos sujeitos, originário de suas trajetórias socioprofissionais marcadas por muitos rompimentos laborais.

Ágata, em cuja narrativa esses sentimentos não foram explicitados, expressa resignação e certo conformismo em relação à trajetória vivida, quando diz: *O que a gente tem que passar a gente passa. Ninguém vai dizer ah, eu não vou passar por isso. Todo mundo passa. É uma trajetória e a gente tem que cumprir e vai cumprir.* Esse conformismo e resignação também foram identificados nas falas de outros participantes, como Esmeralda, que diz: *tudo o que a gente fez tem um propósito. Eu não vejo assim: ah, foi uma coisa banal. Vejo que tivemos que passar por isso.* As idéias de uma missão ou de uma experiência que era necessária também são referidas:

Eu acredito que as circunstâncias me levaram a isso sim. Cada lugar, eu acho, de repente fiquei o tempo que deveria ter ficado. Cumpri com minha missão lá dentro, e não tem um motivo assim específico. [...] Eu acho que cada lugar que eu passei foi necessário. De repente era aquele momento para ficar mesmo (Jade).

Que eu acho que são situações da vida. Enquanto você não acertar o seu lugar, você vai passar por isso, por essas mudanças. [...] De um modo geral eu encaro isso como um mal necessário, é para seu crescimento. É pro seu crescimento, é pra seu crescimento, vai aparecer coisa melhor (Safira).

A explicitação desses sentimentos, bem como essa postura resignada e conformista diante da experiência de sucessivas trocas laborais parece contradizer as “tentativas” para melhorar a vida também identificadas, conforme já abordado; como marca da contemporaneidade, uma vez mais a contradição se faz presente na constituição das subjetividades dessas pessoas. Esse fato, porém, em algum momento pode desestabilizar sua constituição identitária, conforme argumenta Gaulejac (2007, 2011) ao discorrer sobre as

implicações deletérias de situações paradoxais vivenciadas pelos sujeitos.

Sobre as questões subjetivas (*individuais*) que norteiam a constituição identitária do sujeito, além das questões objetivas (*sociais*), embora tenham sido identificados aspectos positivos (atrelados aos quantitativos de aprendizados), aqueles de ordem negativa tiveram maior relevância nas narrativas, evidenciando claramente um sofrimento psíquico. Percebeu-se, destarte, que as avaliações que os participantes fazem da suas trajetórias socioprofissionais com sucessivas mobilidades de trabalho/emprego no contexto geral de suas vidas, de modo geral, são negativas e, não obstante, com efeitos insalubres. Assim, diante dos sentimentos negativos explicitados, parafraseando Gaulejac (2011, p. 84), considera-se que “nem todos enlouqueciam, mas todos estavam feridos”, em menor ou maior grau.

A análise dos dados no seu conjunto evidenciou que o cotidiano desses sujeitos, vivenciado de forma (des)contínua e constituído por sucessivas mudanças laborais é “o produtor da identidade e o seu legitimador” (MELLO 1994, p. 25). Por meio das três categorias identificadas – razões, vivência e avaliação das mudanças, com suas respectivas subcategorias, avaliou-se que as *rupturas* decorrentes das sucessivas mudanças laborais não são assim percebidas pelos participantes; a maioria percebe essa dinâmica sob a perspectiva de *continuidades* em sua constituição identitária. Embora o “saldo” seja apontado como negativo, prevalece a perspectiva da continuidade, pautados no fato de estarem buscando “melhorar de vida” para desse modo e por esse percurso “melhorar a vida”.

7 IMPLICAÇÕES DAS SUCESSIVAS MUDANÇAS DE TRABALHO/EMPREGO NA CONSTITUIÇÃO IDENTITÁRIA

*Mais um registro [mais um trabalho].
Não é eu que tô dizendo, tá aqui
[carteira de trabalho], tem como
provar, entende? [silêncio, choro].
Fica marcado para sempre. Eu me
vejo assim e eles [silêncio] também me
vêm dessa forma*

(Opala, grifo nosso).

Nos dois capítulos precedentes foram apresentados o perfil dos trabalhadores participantes deste estudo, suas trajetórias socioprofissionais e as sucessivas mudanças de trabalho/emprego, com suas razões, vivências e avaliações. No presente capítulo abordam-se as **implicações das sucessivas mudanças de trabalho/emprego na constituição identitária desses trabalhadores**, procurando responder, deste modo, ao objetivo geral proposto. Considera-se que o conjunto de resultados obtidos, por vezes contraditórios e/ou ambivalentes, possibilitou a apropriação da problemática pesquisada e, assim, o atendimento aos objetivos específicos: **conheceram-se as trajetórias socioprofissionais de sujeitos que vivenciam sucessivas mudanças de trabalho/emprego no município de Brusque, identificaram-se as razões dessas sucessivas mudanças realizadas por esses sujeitos**, bem como **possíveis rupturas e continuidades nas suas trajetórias socioprofissionais e conheceu-se, ainda, a avaliação a respeito dessas mudanças em suas vidas**.

Como preâmbulo à análise das implicações das mudanças laborais na sua constituição identitária, avalia-se que as mobilidades intensas e constantes, típicas do contexto contemporâneo (BAUDRILLARD, 2010; BAUMAN, 2001, 2005, 2008; DEBORD, 1997; SENNETT, 2010) ganharam corpo pelas diversas mobilidades ocupacionais vivenciadas por estes trabalhadores, bem como pela fragmentação decorrente do trabalho com vínculos de curta duração. Essa constatação gerou um questionamento que se considera essencial para a compreensão dessas implicações: que condições esses sujeitos têm de construir uma narrativa coerente de identidade? (DUBAR, 2006, 2009; SENNETT, 2010). Sabemos que a identidade profissional, oriunda dos ofícios laborais - ser almoxarife, revisor, estoquista, técnico de segurança, dentre outras atividades, é um componente fortemente

estruturante para a constituição identitária dos indivíduos. Nesse sentido, a fluidez das atividades laborais constituída nessas trajetórias, além de dificultar narrativas de vida coerentes, apresenta-se, recorrendo às palavras de Dubar, como “crise das identidades de ofício” (2009, p. 141). Ao tratar dessa crise, Dubar estava se referindo às pessoas desempregadas, em situação de pré-aposentadoria ou em situação de precariedade laboral das décadas de 1980 e 1990. Reportando-se àquele contexto, o autor assinala que “já não podem transmitir ‘seu ofício’ aos filhos e sofrem duramente com o desmoronamento de ‘seu mundo’ anterior” (2009, p. 141). Neste estudo, para estes trabalhadores, o conjunto de dados obtidos permitiu evidenciar o contrário, ou seja, que um contexto com muitas oportunidades de trabalho/emprego igualmente favorece rompimentos nas trajetórias profissionais, justamente pelo excesso de oportunidades (DIEESE, 2011c, WERNKE, 2012), as quais produzem uma dinâmica muito própria de mobilidade laboral, conforme já apresentada e discutida anteriormente.

Antes de avançar na análise convém retomar o perfil sociodemográfico e as histórias socioprofissionais dos sujeitos: são cinco mulheres e seis homens com idades entre 21 e 52 anos; a maioria possui ensino médio ou mais e exercia, no momento da pesquisa, alguma atividade remunerada. As últimas ocupações exercidas são bastante diversificadas, sendo a maioria de natureza operacional e algumas de cunho administrativo, não exigindo, portanto, especialização de quem as exerce; a última remuneração (formal) tinha valores variando de R\$ 700,00 a R\$ 1.580,00 ao mês, com média de R\$ 987,36. Menos da metade desses trabalhadores possui casa própria e os demais pagam aluguel de algum imóvel; a grande maioria, porém, possui meio de condução motorizado. O tempo de permanência médio da maioria em cada ocupação exercida é inferior a um ano.

Buscou-se compreender todos esses dados, obtidos a partir da realidade objetiva desses sujeitos como geradores de implicações para a sua constituição identitária. Não obstante suas sucessivas e constantes mobilidades laborais, consoantes com características próprias do contexto contemporâneo e justificadas como “tentativas” de melhorar a vida, o próprio exercício de contínua e incessante busca por mais um trabalho/emprego certamente configura um “estado de trabalho” fora do trabalho que se revela essencial no modo pelo qual se constituem como sujeitos no mundo, tendo em vista que exercitam e exercem diariamente o “trabalho de buscar trabalho”. Assim, reconhecendo o papel do trabalho na constituição identitária de sujeitos e considerando o contexto sociocultural especificamente vigente no município de Brusque, tem-se

que em maior ou menor grau suas identidades, sejam em sua dimensão social (profissional, pai, mãe, filho(a), trabalhador(a), etc), sejam em termos psicológicos, são fragmentadas, frágeis e, portanto, passíveis de serem colocadas em xeque.

As sucessivas mudanças de trabalho/emprego abordadas em detalhe no capítulo anterior mostraram, em categorias e subcategorias, a epopéia cotidiana dos trabalhadores pesquisados, em um contexto que supervaloriza o trabalho e que, por consequência, tende a não ver com bons olhos quem por algum motivo possui lacunas em sua trajetória laboral, bem como permanece por um tempo de curta duração nas ocupações de trabalho. Conforme se abordará adiante, viver cotidianamente e dessa forma nesse contexto é fator de sofrimento psicológico e esse sofrimento também traz implicações na constituição identitária.

A primeira categoria apresentada evidenciou **as razões que esses sujeitos tiveram para fazer as sucessivas trocas de trabalho/emprego**. Dentre essas razões, as subcategorias **ganhar mais dinheiro** e **tentar melhorar a vida** retratam ações voluntárias diante da vida, enquanto um segundo grupo de subcategorias, englobando as **ocorrências pessoais** e as **indefinições sobre o que quer**, envolve questões involuntárias vivenciadas pelos sujeitos, como arranjos familiares, doenças, mudanças de cidade, separação conjugal, ausência de autoconhecimento e ausência de maturidade e de reflexões. As situações reunidas nesse último grupo foram entendidas como condicionantes sociais em suas vidas, e as mudanças laborais derivadas dessas razões, ainda que também tenham sido feitas por sua opção, seriam, nesse caso, consequências dessas condicionantes. O primeiro grupo, porém, se mostrou como razão central para as sucessivas mobilidades laborais relatadas, indicando que, em síntese, essas sucessivas mudanças se constituíram em tentativas de ganhar mais dinheiro e, principalmente, de “melhorar de vida” e “melhorar a vida”.

Chamou a atenção o fato de não serem levadas muito em conta as atribuições dessas ocupações no momento das trocas, e sim somente o ganho financeiro; essas atribuições, em muitos casos, nem eram de maior conhecimento por parte dos sujeitos. Evidenciou-se, assim, que a relação estabelecida com o “fazer laboral”, pelo menos *a priori*, é distanciada, ou inexistente, uma vez que não está em pauta no momento das trocas. Esse fato se torna extremamente importante quando nos remetemos à farta literatura aqui já abordada apontando a constituição identitária construída pela mediação no e pelo trabalho. É necessário considerar, porém, que as peculiaridades de sua trajetória

socioprofissional não lhes permitem estabelecer vínculos consistentes com o trabalho e/ou com as organizações nas quais se inseriram, fragilizando ainda seu processo de constituição identitária por meio do trabalho. Esses vínculos são produzidos por uma “troca justa” entre empregador e empregado, no qual os empregados esperam “receber como retorno de seus atos de trabalho recursos capazes de satisfazer suas necessidades pessoais, familiares e profissionais” (SIQUEIRA; GOMIDE JÚNIOR, 2004, p. 307-308). Ademais, na contemporaneidade ocorre a dificuldade, de modo geral, de saciar essa e qualquer outra necessidade. Assim, essa fragilidade vincular acabaria por favorecer e facilitar as rupturas nas relações de trabalho e, por conseqüência, em suas narrativas identitárias.

Além dessas implicações, constatou-se ainda que as constantes tentativas de “melhorar a vida”, apontadas como razão para as mobilidades laborais pouco têm resultado em efetiva conquista dessa melhoria, embora esse aspecto pareça ser pouco percebido pelos sujeitos. Avalia-se que o desejo e necessidade de ganhar mais dinheiro, bem como as “tentativas” de melhorar a vida acabam se configurando em um círculo vicioso em suas trajetórias socioprofissionais, produzindo uma “marca” para sempre, como expresso na fala de Opala trazida na epígrafe do presente capítulo. Nesse círculo, (re)produz-se uma constituição identitária como expressão da contemporaneidade, local e globalmente carimbada por elementos como o apelo ao consumo, fluidez, efemeridade, paradoxos e ambivalências e pautada pelo imperativo da mudança.

As trajetórias de pessoas com sucessivas mobilidades ocupacionais são tidas como “um problema nacional” pelo DIEESE (2011c). No entanto, para uma análise mais detida sobre a questão, essa definição se revela abstrata, na medida em que pouco ou nada informa sobre as implicações de trajetórias assim caracterizadas para as pessoas que as vivenciam. Para o campo da Psicologia, para além de focalizar este “problema” resultante das mobilidades, interessa compreender o processo vivido em todas essas mudanças operadas. No caso dos participantes deste estudo percebeu-se que, diante das peculiaridades de suas trajetórias socioprofissionais, geradas por um amplo leque de razões, vivenciam sérios prejuízos em sua constituição identitária como trabalhadores e no estabelecimento de vínculos duradouros e consistentes com o trabalho e/ou com as organizações onde atuam (MOTTA; KRAWULSKI, 2013).

O foco na **vivência das mudanças** foi trazido por meio da segunda categoria apresentada, assim denominada, da qual constaram as

subcategorias **dificuldades no cotidiano pessoal e profissional, aprendizados e suas ambivalências e apoio e avaliação do grupo social**. Essas vivências evidenciaram implicações de ordem objetiva e também subjetiva, e se apresentaram de forma majoritariamente contraditória e ambivalente.

As **dificuldades no cotidiano pessoal e profissional**, vividas principalmente em processos de seleção de pessoal, na adaptação sociocultural à cidade e na obtenção de crédito junto ao comércio, foram consideradas como aspectos objetivos na constituição desses sujeitos. Os processos de seleção se revelam particularmente difíceis para estes sujeitos por mantê-los em um círculo vicioso de ocupações precárias e que em muitos casos ficam aquém das suas qualificações e/ou experiências laborais prévias. Há, porém, um aspecto subjetivo vivenciado nesses processos, que é o componente da humilhação sofrida, o qual os desqualifica e, assim, põe em xeque a própria identidade (GAULEJAC, 2006).

O acesso dificultado ao crédito, e consequentemente ao consumo, igualmente marca as vivências e a constituição identitária destes sujeitos, uma vez que se acham inseridos envolvidos em uma sociedade do consumo (BAUDRILLARD, 2010; BAUMAN, 2001, 2005, 2008; DEBORD, 1997; SENNETT, 2010), na qual você é o que você tem ou o que consome. Perguntamo-nos, então: nessa configuração societária, se a pessoa não consegue consumir porque não tem estabilidade em um emprego ou mesmo um comprovante formal de remuneração, o que ela é? Este consumo não abrangeria também aquele destinado à sobrevivência e não apenas ao supérfluo? Como tal vivência afeta sua constituição identitária? Novamente: fragilizando-a e remetendo estes atores sociais a uma condição marginal e recorrente em relação ao mundo socio-ocupacional, e produzindo, em consequência, sofrimento psíquico diante do vivido.

As dificuldades de adaptação, pelo seu teor, convergiram com aquelas apresentadas na literatura, oriundas das profundas transformações em curso no mundo contemporâneo (BAUMAN, 2001) e também nos processos produtivos (ANTUNES, 2005, 2009, 2010). Relativamente a esse aspecto, percebeu-se que as sucessivas mudanças de ocupação laboral significaram, antes de tudo, “mudar”, flexibilizar, ainda mais quando a nova ocupação assumida era bastante diversa da(s) anterior(es), e se desenvolvia em um contexto cultural do município bastante específico, conforme já se mencionou.

Analisando os **aprendizados e suas ambivalências** como parte das vivências das mudanças sucessivas de trabalho/emprego percebeu-se

que alguns dos participantes consideraram positivo o fato de aprender um novo ofício ao fazer a mudança. Embora esse discurso tenha sido recorrente para justificar as trajetórias laborais assim constituídas, a maioria referiu a necessidade de *aprender tudo de novo* a cada nova ocupação assumida como negativa e como fator gerador de ansiedade, preocupação e desconforto psicológico. Para além dos aspectos subjetivos presentes à dinâmica da aprendizagem exigida nessas mudanças, entendeu-se que, embora suas narrativas de vida apresentem fragmentações e descontinuidades, também apresentam aspectos de continuidade, presentes ao alegarem o constante aprendizado e a busca pela melhoria da vida. Assim, constatou-se que o mesmo mecanismo promotor da descontinuidade e da ruptura, é também o legitimador e produtor da identidade possível e passível de ser constituída a partir dessas vivências.

O **apoio e avaliação do grupo social** se fizeram presentes na sucessão de trocas de trabalho/emprego, porém se mostraram ausentes quando uma trajetória com sucessivas ocupações se configura e se torna evidente. Assim, o que sobra é a ausência de reconhecimento, tão importante na constituição identitária (GERNET; DEJOURS, 2011), a qual faz com que o sujeito duvide dele mesmo, pondo em questão a sua identidade.

Como última das categorias foi identificada a **avaliação das mudanças**, a qual foi dividida nas subcategorias **elementos objetivos de avaliação**, **avaliação subjetiva** e **sentimentos negativos**, referindo-se a um dimensionamento dos impactos das sucessivas trocas laborais na vida de cada um dos sujeitos do estudo. Foram considerados como **elementos objetivos de avaliação** aspectos de cunho negativo, oriundos das vivências do coletivo e com destaque para os aspectos culturais da cidade de Brusque e das empresas brusquenses. Verificou-se que “o mito do povo trabalhador”, cultuado na cultura germânica e prevalente na cultura local, media e de certo modo dificulta a **adaptação**, principalmente dos sujeitos originários de outros municípios ou estados do Brasil. Foram avaliadas objetivamente, também, dificuldades de adesão à gestão das empresas. A respeito dessa questão os dados encontrados corroboram elaborações de Gaulejac (2011), o qual ressalta os efeitos deletérios sociopsíquicos, na constituição do sujeito, das gestões de cunho gerencialista praticadas atualmente, bem como as reações defensivas das pessoas frente a esse modelo gerencial.

Neste estudo, as mobilidades laborais dos sujeitos trazendo como consequência tempos fora do trabalho (*gaps* entre uma ocupação e outra) podem evidenciar essas reações defensivas, diante de modelos de

gestão empresarial com exigências incompatíveis com a continuidade do vínculo laboral. O mercado local de trabalho, com muitas possibilidades de trabalho/emprego, também, de forma contraditória, foi avaliado como um implicador negativo em suas vidas, pois, ao mesmo tempo em que apresenta um universo de possibilidades, o processo de escolha se torna difícil, exatamente pela grande quantidade de opções profissionais. Essa questão parece se relacionar com as “indefinições sobre o que quer”, já citada acima; juntas, configuram-se como a maior dificuldade no que tange ao processo de tomada de decisões desses sujeitos frente às diversas possibilidades de trabalho.

As **avaliações subjetivas**, isto é, oriundas do indivíduo, trouxeram questões positivas e negativas, com predominância dessas últimas. A dimensão positiva de avaliação foi relacionada unicamente ao aprendizado, convergindo, neste aspecto, com as contradições relatadas ao destacarem seus aprendizados e suas ambivalências. Esse aprendizado, que foi ressaltado como qualificação profissional obtida em decorrência da sucessão de mudanças laborais, precisa ser questionado à luz da literatura, uma vez que esses sujeitos estão sendo também constituídos em um contexto marcado pelo neoliberalismo (ANTUNES, 2009), o qual valora e premia o aprendizado e a alta *performance* (GAULEJAC, 2011).

A avaliação das mudanças em sua dimensão negativa apontou preocupações no que se refere à futura aposentadoria e vida financeira atrapalhada. Percebeu-se que essas avaliações negativas estão relacionadas à desconfiança social, gerada pela ausência de “identificação profissional” (DUBAR, 2005), bem como pela marginalização social e falta de reconhecimento pelos familiares; serem apontados e se sentirem como aqueles que *ainda não deram certo na vida* certamente gera implicações negativas na constituição identitária desses sujeitos, sendo o temor da impossibilidade de aposentar-se mais um componente do conjunto dessas implicações. A vida financeira atrapalhada foi avaliada também como uma consequência da trajetória repleta de mudanças laborais, porém, nesse caso, apresenta-se como avaliação dessa trajetória em suas vidas, isto é, como saldo do conjunto de mudanças realizadas.

Na avaliação das mudanças em seu conjunto, os **sentimentos negativos** foram identificados como “pano de fundo” em todas as narrativas, em maior ou menor grau. Tais sentimentos foram compreendidos como **sofrimentos** oriundos das trajetórias marcadas por sucessivas trocas de trabalho/emprego. O sentimento de tristeza prevaleceu, sendo com frequência acompanhado de outros: a culpa, a

humilhação, a vergonha, a rejeição e o medo, todos igualmente geradores de sofrimento psíquico. O fato de *ainda não terem acertado na vida* os coloca em uma situação social e individual de fracasso e de vulnerabilidade, embora, contraditoriamente, as constantes tentativas de melhorar a/de vida acendam a esperança de um dia conseguir esse intento. Os componentes fracasso e vulnerabilidade tanto na dimensão individual quanto na social podem ser considerados, destarte, como particularmente significativos enquanto implicações das sucessivas mudanças de trabalho/emprego na constituição identitária desses sujeitos.

Assim, através das categorias identificadas: razões das mudanças, vivência das mudanças e avaliação das mudanças, pode-se compreender as implicações oriundas das sucessivas trocas de trabalho/emprego, presentes nas trajetórias socioprofissionais aqui apresentadas, na constituição identitária destes participantes. Essa relação pessoa-trabalho precária e frágil indubitavelmente é fonte de sofrimento psíquico, sobretudo se levar em conta que ela se desenvolve em um macrocontexto no qual o trabalho possui papel central, e em um microcontexto que o exalta como valor, conforme já abordado. No entanto, esse sofrimento pode ser promotor de saúde, quando mobiliza o sujeito a resistir ao desequilíbrio psíquico resultante da sua relação com as formas de gestão, com o trabalho prescrito e com as pressões oriundas da sua relação com o trabalho em si. Nesse sentido, o “sofrimento assume papel fundamental que articula ao mesmo tempo a saúde e a patologia” (MENDES, 2007, p. 37).

Considera-se, assim, que as rupturas presentes nas trajetórias socioprofissionais dos sujeitos deste estudo, de forma ambivalente, também se constituem como continuidades identitárias, uma vez que podem mesmo representar, em alguns casos, a manutenção da própria identidade. Retomando, para melhor fundamentar essa ideia, formulações do campo da psicossociologia, tem-se que “o sujeito é de fato produto do social, porém ele não é o produto passivo dos determinismos sociais. Ele dispõe também de uma margem de manobra maior ou menor [...] que lhe permite ‘virar de cabeça para baixo’ esses determinismos para criar seu próprio caminho” (AMADO; ENRIQUEZ, 2011, p. 101). É nesse sentido que, entre rupturas e continuidades, suas trajetórias socioprofissionais podem ser entendidas. Contudo, mesmo que o romper com os trabalhos/empregos se configure como esse mecanismo “de preservação de certa identidade psicológica”, constata-se que a efemeridade da “identificação profissional” ou mesmo da “identificação de trabalhador” desses sujeitos pesa de forma incisiva

sobre sua constituição identitária, ainda mais no contexto brusquense com suas peculiaridades relativas ao trabalho e ao trabalhar.

Sobre a valoração do trabalho na constituição identitária a literatura pertinente ressalta a importância de compreender a pessoa inscrita em um contexto sociohistórico que “exalta o ato de trabalhar e lhe confere valor positivo, faculta-lhe significância ímpar na existência, constituindo-se representante do eu” (JACQUES, 1996, p. 46). Nesse contexto, assinala a mesma autora, os cotidianos laborais e suas determinações qualificam o personagem trabalhador, e se expressam nas respostas à pergunta “quem és?”. Diante de trajetórias socioprofissionais marcadas por uma sucessão de ocupações laborais, *pulando de galho em galho*, como dito por um dos sujeitos, como eles poderão sem dificuldades responder a tal questionamento?

Evidenciou-se como “saldo” na avaliação das implicações de uma trajetória laboral com muitos rompimentos a **resignação e certo conformismo**. Alguns dos participantes relataram *ser necessário passar por isso* (leia-se sofrimento), evidenciando uma compreensão da situação vivida como sendo algo da ordem do destino: todos tem sua cruz e *nada se pode fazer*, a não ser, de modo resignado e conformado, *passar por isso*, rendendo-se às **marcas** referidas por Opala e já destacadas anteriormente, tanto àquelas objetivadas por meio dos sucessivos registros que tanto “sujam” suas carteiras de trabalho quanto àquelas da alçada da subjetividade, internalizadas, porém continuamente evocadas nos processos de interação socioprofissional, como se fosse um grande “carimbo” a dizer quem o sujeito é. Para a psicossociologia, o fator da superação de condicionantes sociais é o legitimador da identidade, bem como o promotor da continuidade desta, e o conformismo pode ser um implicador dessa continuidade.

Buscando finalizar as elaborações a respeito da questão problemática deste estudo, ressalta-se uma vez mais que, enquanto sujeitos contemporâneos, os trabalhadores dele participantes têm sua constituição identitária atravessada pela exclusão social. Sabe-se que todo processo de construção identitária está ancorado no social (BERGER; LUCKMANN, 2002; COUTINHO, 2002; CIAMPA, 1987), e que a identidade humana, ao final das contas, é “o resultado a um só tempo estável e provisório, individual e coletivo, subjetivo e objetivo, biográfico e estrutural, dos diversos processos de socialização que, conjuntamente, constroem os indivíduos e definem as instituições” (DUBAR, 2005, p. 136). Embora sejam comuns na literatura recente a respeito do desenvolvimento de carreira referências à possibilidade de ocupação de diversos trabalhos/empregos ao longo da trajetória laboral,

e, vistas por este ângulo, as sucessivas mudanças aqui relatadas poderiam ser tomadas como inerentes ao atual momento, constatou-se que as mudanças experimentadas pelos sujeitos deste estudo foram/são de outra ordem. São da ordem do trabalho precário, do desequilíbrio e paradoxos entre qualificação e exigências no mundo do trabalho, dos choques culturais ao mudarem de contexto produtivo e, também, de indefinições e fragilidades nos projetos profissionais.

Em síntese, apesar de certa mobilidade laboral ser esperada, diante da atual conjuntura socioeconômica (BORGES; YAMAMOTO, 2004), este estudo mostrou que trajetórias sociolaborais com **sucessivas mobilidades** de trabalho/emprego trazem implicações nocivas à constituição de sujeitos: conforme já dito, parafraseando Gaulejac, “nem todos enlouqueciam, mas todos estavam feridos” (2011, p. 84), em menor ou maior grau. Para além das práticas gerencialistas e também dos discursos pautados pela égide neoliberal, conjectura-se se a *ausência de saber o que quer*, evidenciada nas narrativas da maioria dos participantes, poderia ser minimizada através do autoconhecimento e do conhecimento mais amplo referente ao mercado de trabalho, e, deste modo, poder-se-iam igualmente ser minimizados os efeitos nocivos às suas constituições identitárias, ao fazerem as trocas laborais com mais critérios. Por esse caminho, poderiam, talvez, ter menos razões para realizar sucessivas trocas, vivenciá-las de um modo mais positivo e avaliá-las concluindo que lhes permitiram melhorar de vida e melhorar a vida.

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS E RECOMENDAÇÕES PARA FUTUROS ESTUDOS

A vida também sabe que o trabalho determina as coisas da vida, mas a ciência tem maltratado um pouco mais esta categoria do que as outras
(CODO, 1996, p. 21, grifo nosso).

A epígrafe acima uma vez mais evidencia a centralidade do trabalho na vida do ser humano em nosso atual contexto societário e seu papel determinante na constituição dos sujeitos. Ao longo desta pesquisa também se pôde evidenciar, por meio das narrativas dos participantes que a **vida é trabalho** e que o **trabalho é vida**, misturando-se essas dimensões a tal ponto que uma chegava a ser tomada ou referida como sinônimo da outra. No entanto, as implicações oriundas das sucessivas mobilidades de trabalho/emprego foram, em suas totalidades, evidenciadas como nocivas à constituição identitária desses sujeitos, porquanto essas sucessivas mudanças laborais produziram desvinculação de significados e ausência de sentidos positivos do trabalho.

No intuito de **melhorar a vida** eles mudam sucessivamente de um trabalho/emprego para outro, tentando buscar incessantemente (até quando, não se sabe), como desejo imediato, **melhorar de vida** (aspecto financeiro). Suas trajetórias laborais evidenciam, no entanto, pelo menos no que diz respeito aos aspectos financeiros (remuneração média inferior a R\$ 1.000,00), o fracasso dessas numerosas tentativas. O que vem como produto dessas tentativas sucessivas é um círculo vicioso, no qual o fracasso e a esperança, na tentativa de melhorar a vida estão diretamente ligados a uma nova (e definitiva, talvez) possibilidade de trabalho/emprego no contexto daquele município, porém ainda não encontrada. Enquanto esse oásis não for encontrado, as mobilidades laborais se sucedem, realimentando o círculo.

Os numerosos *gaps* entre uma ocupação e outra, com todas as consequências que geram para o cotidiano dos sujeitos, geram a necessidade de pensá-los em um tempo fora do trabalho, tempo esse que possui, como já abordou-se, implicações de ordem psicológica mas também socioeconômicas, tornando-se fator de dificuldades, por exemplo, para a futura aposentadoria dessas pessoas. Mas, sob uma perspectiva ampla, esse tempo também pode ser considerado como “tempo de trabalho”, uma vez que entre uma ocupação e outra as

pessoas continuam envolvidas com o trabalho (e, assim, ele não perde sua dimensão de centralidade), embora esse envolvimento possa ser, durante os *gaps*, não com atividades profissionais em si, mas com a tarefa de procurar trabalho.

Os dados do estudo mostraram pessoas com uma trajetória marcada por sucessivas mobilidades laborais inseridas em Brusque, uma cidade que valoriza o trabalho e onde, portanto, “você é aquilo que faz”; em termos macrossociais, essas pessoas vivem em uma “sociedade do consumo”, na qual “você é aquilo que consome, ou o que têm”. Trazer em si (e na carteira de trabalho “suja”) a marca de tal trajetória coloca tais pessoas diante de aspectos psicossociais bastante nocivos à sua constituição identitária: exclusão social, rejeição, ansiedade, sentimentos de fracasso e “de não chegar a lugar nenhum”, “fobia” social, descontentamento consigo e com o mundo do trabalho e muito sofrimento. Além desses aspectos psicológicos (subjetivos), consequências sociais (objetivas) como, por exemplo, dificuldades de aprovação em novos processos seletivos fazem com que estes trabalhadores engendrem uma trajetória laboral precária (novamente vem a ideia do círculo vicioso).

Algumas dessas pessoas, porém, mesmo diante desse quadro, avaliam sua trajetória como positiva para sua vida, alegando, para tanto, os quantitativos de aprendizados desenvolvidos, frente à diversidade de ocupações exercidas. Questiona-se se de fato ocorreram tais aprendizados, tendo em vista a curta duração de cada ocupação, e, portanto, a fragilidade dos laços estabelecidos. “Há boas razões para se acreditar que sem esta ligação emocional com os outros significativos o processo de aprendizado seria difícil, quando não de todo impossível” (BERGER; LUCKMANN, 2002, p. 176). Não por acaso, essa questão do aprendizado foi abordada de modo tão ambivalente e/ou contraditória pelos sujeitos: embora alguns deles o tenham referido como *a única coisa boa* em sua vida, somada a certo grau de apoio familiar quanto às mudanças laborais objetivando a melhoria da sua vida, contraditoriamente externaram com ênfase a ausência desse apoio e a cobrança desses mesmos familiares por terem que *acertar na vida* (leia-se no trabalho).

Entendeu-se, assim, que, de modo geral, tais trajetórias marcam e demarcam esses sujeitos negativamente, promovendo também consequências negativas objetivas e dificultando narrativas coerentes e contínuas por parte deles; tais implicações, promovendo fragmentação e ruptura, geram **descontinuidade em sua constituição identitária**. Por outro lado, essas constatações suscitaram questionamentos: será que tais

mobilidades laborais não seriam, de certa forma, também tentativas de **continuidade identitária**; de preservação mínima de sanidade? Esses questionamentos vão ao encontro do que ressalta Gaulejac, ao afirmar que cada vez mais pessoas se juntam a um grupo que inventa na sua rotina de vida outras formas de existir e que se “negam a sacrificar sua vida às ilusões da cultura da alta *performance*” (2011, p. 96). Afinal, é no instante da ruptura que ocorre a invenção e aí a desordem é outra, como também é outra a criação, dando assim continuidade à história (MARTINS, 1998).

Sobre essa ideia da ruptura enquanto estratégia de continuidade identitária, no tempo final de elaboração desta dissertação, em 15 de março de 2013, foi veiculada no jornal local de Brusque matéria intitulada “Enxurrada de atestados no governo municipal e estadual” (MALULI, 2013), basicamente abordando os 543 afastamentos por doença via INSS (atestados com mais de 15 dias) de servidores municipais e do Estado em 2012. Essa notícia, embora trate de trabalhadores do contexto do serviço público, é aqui comentada por ter alimentado a reflexão já em curso sobre essa polaridade ruptura-continuidade identitária. A semelhança encontrada se refere ao tempo de afastamento do trabalho (tempo fora do trabalho), isto é, aos *gaps* entre uma ocupação e outra por meio das **trocas laborais**. Estes afastamentos se dariam, na primeira situação, por se tratar de vínculos de trabalhos estáveis (trabalhadores concursados), nos quais, em virtude da segurança financeira representada pela estabilidade não se rompe formalmente com o trabalho, mas se obtém o afastamento dele (de forma absolutamente legítima, é preciso dizer) por meio da doença? Seria, então, também uma ruptura, porém de outra ordem? No caso dos trabalhadores deste estudo, por não terem a segurança da estabilidade que o serviço público proporciona, conseguem rapidamente fazer esse rompimento quando algo não vai bem? Não se tem a pretensão de formular respostas a essas indagações, mas elas por si só sugerem não apenas estudos contemplando formas de afastamento do trabalho e suas motivações, mas também no âmbito das políticas públicas, abarcando não apenas o sujeito que se afasta do trabalho (seja pelo atestado ou por mobilidades laborais), mas também o universo das empresas cadastradas no município, reorientando suas “políticas gerencialistas” (GAULEJAC, 2006, 2011).

Ao mesmo tempo em que entendemos o sujeito com alguns determinantes sociais, sendo, deste modo, não plenamente autônomo e independente, acreditamos que ele, através das suas ações, pode, em vários graus apresentar modos de enfrentamentos às condições

existenciais adversas como as vivenciadas pelos sujeitos deste estudo. Nesse sentido, questionamos suas constantes tentativas de *melhorar de vida* utilizando como estratégia as sucessivas mudanças de ocupações laborais e sempre *começando tudo de novo*. Tais tentativas nos remetem ao mito grego de Sísifo, que *foi considerado um grande rebelde por se utilizar de manobras e manipular o “sistema vigente dos Deuses” e teve um castigo: por toda a eternidade foi condenado a rolar uma grande pedra com suas mãos até o cume de uma montanha, sendo que toda vez que ele estava quase alcançando o topo, a pedra rolava novamente montanha abaixo até o ponto de partida por meio de uma força irresistível e, assim, em um esforço inútil, Sísifo tinha que começar tudo de novo* (INFOPÉDIA, 2013).

Seriam essas tentativas estratégias de rebeldia e de resistência ao contexto neoliberal com suas exigências de alta *performance* e que os colocam de alguma forma, marginalizados? Ou é o fato desses sujeitos não serem empregáveis (quando o são, são em trabalhos precários) o aspecto propulsor para as constantes tentativas? Ou, ainda, estariam os dispositivos legais trabalhistas obsoletos e, portanto, incapazes de regular as atuais relações de trabalho?

O estudo evidenciou que a *ausência de maturidade* e *ausência de saber o que quer* foram componentes para as sucessivas trocas efetuadas. Não obstante esse fato, o discurso neoliberal, quase em sua totalidade, se fez presente como pano de fundo para a crença destes participantes referente ao imperativo do sucesso, advogado única e exclusivamente à responsabilidade do próprio sujeito.

Frente à ausência de maturidade vocacional desses sujeitos aponta-se a necessidade de formulação de políticas públicas nesse município, promovendo programas de Reorientação Profissional para jovens e adultos que já estão no mercado de trabalho. Também se indica a realização de grupos de estudos, compostos por profissionais diversos, cuja temática sejam as questões da mobilidade laboral e do afastamento do trabalho. Tais iniciativas, ao possibilitarem reflexões sobre o que as pessoas se identificam e gostam de fazer, certamente promoveria um vínculo maior com a atividade que irão desempenhar futuramente. Afinal, concordamos com Tolfo e Piccinini, ao ressaltarem que “um trabalho ao qual são atribuídos significados e sentidos positivos certamente sucede as tentativas gerencialistas de ‘motivar’ os trabalhadores” (2007, p. 45).

Ademais, a minimização da problemática da rotatividade de emprego atenderia também aos interesses do trabalhador. Conforme apontado pelo Dieese (2011c), a rotatividade em excesso prejudica todos

os atores sociais: trabalhadores, empresas e sociedade. Para os trabalhadores, têm-se as implicações nocivas à sua constituição; para as empresas igualmente há custos elevados e socialmente ocorre a alta demanda de recursos públicos pela utilização intensiva do seguro-desemprego. Enfim, considera-se que as implicações de sucessivas trocas de trabalho/emprego se estendem para além daquelas identificadas por este estudo, atingindo a sociedade como um todo.

Finalizando, o contato com tantos elementos do cotidiano desses trabalhadores, com suas sucessivas tentativas de **melhorar a vida e melhorar de vida** através de constantes trocas de trabalho/emprego nos permite avaliar que **seu trabalho seria, para além das ocupações que se vão sucedendo em sua trajetória, um “eterno” procurar trabalho**, gerando contínuo (e muitas vezes inútil) esforço, tal como Sísifo. Outras possibilidades explicativas poderiam ser consideradas, como, por exemplo, a lógica pela qual se pautam esses sujeitos em sua relação com o mercado de trabalho, porém, essas questões não foram exploradas neste estudo.

Chamamos a atenção para um possível prognóstico com relação ao envelhecimento dessas pessoas e diante da alta expectativa de vida para os próximos anos: Se nada for feito com relação a essas trajetórias laborais, esses sujeitos irão se aposentar somente por idade, estendendo muito possivelmente essa dinâmica e o mal que a acompanha. Com o incremento da expectativa de vida, certamente terão um “segundo ciclo” de vida laboral com dificuldades de inserção no mercado de trabalho e trabalhos ainda mais precários. Assim, poderão ter dificuldades de terem suas necessidades mais básicas saciadas, contribuindo a perpetuação de sua condição uma vez mais para sua degradação psicossocial. A respeito dessa questão, as políticas públicas existentes com relação à pessoa idosa por meio do Estatuto do Idoso (BRASIL, 2013b) referem a profissionalização e o trabalho de pessoas a partir de 60 anos de idade. Os dados encontrados neste estudo indicam que tais políticas não podem ocorrer (se é que de fato ocorram) somente aos 60 anos de idade, e sim anteriormente, para poderem surtir algum efeito preventivo.

Essa reflexão também possibilita sugerir um futuro estudo referente à relação entre constantes mobilidades laborais e suas implicações no processo de aposentadoria. Como se dá o processo de aposentadoria de pessoas com essas trajetórias socioprofissionais? Sugerem-se também estudos futuros sobre a problemática aqui tratada buscando o recorte de gênero, uma vez que se encontraram ocorrências pessoais como razão para as mobilidades laborais mais incidentes nesse grupo. Estariam as mulheres sendo mais afetadas nessa questão já tão

complexa das mobilidades laborais? Podem ainda ser realizados estudos buscando a compreensão de significados e sentidos do trabalho especificamente para trabalhadores com sucessivas mobilidades laborais, ou buscando compreender os vínculos estabelecidos com trabalhos de curta duração para esses mesmos trabalhadores.

Durante todo o processo de desenvolvimento desta dissertação a pesquisadora transformou e foi transformada pelo seu fazer. Decorrente também dessa transformação, e também do desejo de transpor esse estudo, além de apontar e sugerir intervenções, certamente, em suas futuras intervenções como psicóloga, irá expandir tal conhecimento em consequência do aprendizado gerado por este trabalho. Nesse sentido, é possível parafrasear Codo, que diz:

antes do trabalho a Psicologia era um estudo do animal, era uma ciência que estudava o animal do homem, as necessidades, os desejos, as vontades, etc. Sabíamos muito sobre sexualidade que qualquer gato de rua faz e faz melhor que nós. E não sabíamos nada sobre trabalho, que é o que constrói o ser humano e o que nos diferencia do gato de rua; agora estamos muito mais perto da vida real. Estamos construindo efetivamente uma Psicologia do Trabalho que sabe que o ser humano se constrói pelo trabalho. Nós estamos fazendo isso, nós vamos continuar fazendo isso [...] (2010, p. 87).

Este estudo não se esgota em si e, portanto, deve servir para instigar tantas outras possibilidades de pesquisas, bem como de práticas interventivas, objetivando o bem comum e a contribuição à Psicologia, enquanto ciência e profissão, e a outras áreas que se interessam pela temática da relação pessoa e trabalho.

REFERÊNCIAS

- ALBRECHT, P. A. T. **Sentidos do trabalho para concurseiros: a busca do emprego estável como estratégia de inserção no mundo do trabalho contemporâneo**. 2010. 125 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2010.
- AMADO, G.; ENRIQUEZ, E. Psicodinâmica do trabalho. In: Bendassolli, Pedro F.; Soboll, Lis Andrea P. (Orgs.). **Clínicas do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2011, p. 99-109.
- ANTUNES, R. **Adeus ao Trabalho**. 14. ed. São Paulo: Cortez, 2010.
- _____. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. 2 ed. São Paulo: Boitempo, 2009.
- _____. **O caracol e sua concha: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2005.
- BADINTER, E. **Um amor conquistado: o mito do amor materno**. Tradução: Waltensir Dutra. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1985.
- BARBETA, P. A. **Estatística aplicada às Ciências Sociais**. 2. ed. Florianópolis: UFSC, 1998.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1979.
- BAUDRILLARD, J. **A sociedade de consumo**. Lisboa: Edições 70, 2010. (Arte & Comunicação, v. 54).
- BAUMAN, Z. **A sociedade individualizada: vidas contadas e histórias vividas**. Rio de Janeiro: Zahar, 2008.
- _____. **Vidas desperdiçadas**. Rio de Janeiro: Zahar, 2005.
- _____. **Modernidade líquida**. Rio de Janeiro: Zahar, 2001.
- BENDASSOLLI, P. F.; SOBOLL, L. A. Introdução às clínicas do trabalho: aportes teóricos, pressupostos e aplicações. In: Bendassolli, Pedro F.; Soboll, Lis Andrea P. (Orgs.). **Clínicas do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2011, p. 3-21.
- BERGER, P. L; LUCKMANN, T. **A construção social da realidade**. 21. ed. Petrópolis: Vozes, 2002.

BODGAN, C. R; BIKLEN K. S. **Investigação qualitativa em educação**: uma introdução a teoria e aos métodos. Portugal: Porto Editora, 1994.

BOEING, L. G. **Construindo a vida adulta**: trajetórias, sentidos e práticas cotidianas de pessoas com formação universitária. 2011. 167 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2011.

BORGES, L. de O.; YAMAMOTO, O. H. O mundo do trabalho. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E; BASTOS, A. V. B. (Orgs.) **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004, cap. 1.

BRASIL. Presidência da República. Lei Lei 10.741 de 1º de outubro de 2003. Capítulo VI: Da profissionalização e do trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/110.741.htm. Acesso em: 10 mar. 2013b.

_____. Previdência Social. Regime Geral de Previdência Social: consolidação da legislação (2002). Disponível em: http://www.previdenciasocial.gov.br/arquivos/office/3_081014-111358-244.pdf. Acesso em: 07 jan. 2013a.

_____. Presidência da República. Constituição da Republica Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 05 dez. 2012e

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. Imprensa. Notícias. Rendimento médio do trabalhador cresceu 2,93%. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/imprensa/rendimento-medio-real-do-trabalhador-cresceu-2-93.htm>. Acesso em: 16 out. 2012d

_____. Ministério da Saúde. Plataforma Brasil. Disponível em: <http://aplicacao.saude.gov.br/plataformabrasil/login.jsf>. Acesso em: 20 jun. 2012c

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. Características do emprego formal - RAIS 2010. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/rais/2010/arquivos/Apresentacao.pdf>. Acesso em: 01 fev. 2012b.

_____. Presidência da República. Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 10 jan. 2012a.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. Rotatividade de mão de obra. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812CF587A5012D090A7A0554C6/rotatividademaodeobra.pdf>. Acesso em: 10 dez. 2011c.

_____. Conselho Nacional de Saúde. Comissão Nacional de Ética em Pesquisa. Resolução Nº196/96. Brasília. Disponível em: http://conselho.saude.gov.br/web_comissoes/conep/index.html. Acesso em: 13 nov. 2011b.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. Cadastro Geral de Emprego e desemprego. Perfil do Município. Disponível em: http://bi.mte.gov.br/bgcaged/caged_perfil_municipio/index.php. Acesso em: 12 out. 2011a.

CARRETEIRO, T. C.; BARROS, V. A. Clínicas do trabalho: contribuições da psicossociologia no Brasil. In: Bendassolli, Pedro F.; Soboll, Lis Andrea P. (Orgs.). **Clínicas do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2011, p. 208-226.

CARROLL, L. **Alice no País das Maravilhas**. Disponível em: <http://www.ebooksbrasil.org/eLibris/alicep.html>. Acesso em: 27/01/2013.

CIAMPA, A. da C. **A estória do Severino e a história da Severina**: um ensaio de psicologia social. São Paulo: Brasiliense, 1987.

CHIZZOTTI, A. **Pesquisa em ciências humanas e sociais**. 7. ed. São Paulo: Cortez, 2005.

CLOT, Y. Clínica do trabalho e clínica da atividade. In: Bendassolli, Pedro F.; Soboll, Lis Andrea P. (Orgs.). **Clínicas do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2011, p. 71-83.

_____. **A função psicológica do trabalho**. Petrópolis: Vozes, 2006.

CODO, W. Saúde do trabalhador: dignidade e qualidade de vida no mundo do trabalho. In: CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Psicologia crítica do trabalho na sociedade contemporânea**. Brasília: CFP, 2010, p. 81-87.

_____. Um diagnóstico do trabalho (Em busca do prazer). In: Borges-Andrade, J. E; Codo, W; Tamayo, A. (Orgs). **Trabalho, organizações e cultura**. São Paulo: Cooperativa de Autores Associados, 1996, cap. 1.

COUTINHO, M. C. Sentidos do trabalho contemporâneo: as trajetórias identitárias de investigação. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v 12, n.2, 2009, p. 189-202.

COUTINHO, M. C; KRAWULSKI, E; SOARES, D. H. P. Identidade e trabalho na contemporaneidade: repensando articulações possíveis. **Psicologia & Sociedade**, v 19, edição especial, 2007, p. 29-37.

COUTINHO, M. C. Trabalho e construção da identidade. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 4, n.1, p. 29-43, jan./jun. 1999. Edição especial.

CRESWELL, J. W. **Projeto de Pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, Artmed, 2007, p. 184-210.

DEBORD, G. **A sociedade do espetáculo**. Rio de Janeiro: Contraponto, 1997.

DEMEZIÉRE, D.; DUBAR, C. Trajetórias profissionais e formas identitárias: uma teorização. In: GUIMARÃES, N. A.; HIRATA, H. **Desemprego: trajetórias, identidades e mobilizações**. São Paulo: Ed. do SENAC, 2006.

DESLANDES, S. F. O projeto de pesquisa como exercício científico e artesanato intelectual. In: MINAYO, M. C. de S. (Org.). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 30 ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2011, p. 31-60.

DIEESE. **Anuário do sistema público de emprego, trabalho e renda 2010/2011: juventude**. 3. ed. São Paulo: Dieese, 2011a.

_____. **Anuário do sistema público de emprego, trabalho e renda 2010/2011: mercado de trabalho**. 3 ed. São Paulo: Dieese, 2011b.

_____. **Rotatividade e flexibilidade no mercado de trabalho**. São Paulo: Dieese, 2011c.

DUARTE, R. G. **Os determinantes da rotatividade dos professores no Brasil: uma análise com base nos dados do SAEB 2003**. Ribeirão Preto, 2009. Disponível em:

<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/96/96131/tde-07052010-163617/pt-br.php>. Acesso em: 21 fev. 2012.

DUBAR, C. **A crise das identidades**: a interpretação de uma mutação. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2009.

_____. **A socialização**: construção das identidades sociais e profissionais. São Paulo: Martins Fontes, 2005.

_____. Trajetórias sociais e formas identitárias: alguns esclarecimentos conceituais e metodológicos. **Educação e sociedade**, vol. 19, n. 62, p. 13-30, 1998.

DEJOURS, C. Uma Nova Visão do Sofrimento Humano nas organizações. (p. 149-173). In: CHANLAT, J. F. **O indivíduo na organização**: dimensões esquecidas. Organização: Ofélia de Lama Sette Torres. Tradução e adaptação: Arakey Martins Rodrigues, et. al. Revisão técnica: Carlos O. Bertero. 3. Ed. São Paulo: Atlas, 1996.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E., JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. Coordenação: Maria Irene Stocco betiol; tradutores: Maria Irene Stocco Betiol, et. al. São Paulo: Atlas, 1994.

EL-KHATIB, S. M. **História de Santa Catarina**. Vol. 1, Ed. Grafipar, 1970.

ENRIQUEZ, E. **Perda do trabalho, perda da identidade**. Cadernos da Escola do Legislativo, v.5, n.9, 1999, p. 53-73.

FECOMERCIOSP. **Radiografia do endividamento das famílias nas capitais brasileiras**. Disponível em:

http://www.fecomercio.com.br/arquivos/arquivo/radiografia_endividamento_das_familias_brasileiras_aladrmala6.pdf. Acesso em: 04 Jan. 2013.

FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO RIO DE JANEIRO.

Publicações e Pesquisa. Disponível em:

<http://www.firjan.org.br/data/pages/2C908CE9215B0DC40121793A0FCE1E51.htm> Acesso em: 12 out. 2011.

FERNANDES, K. R.; ZANELLI, J. C. O processo de construção e reconstrução das identidades dos indivíduos nas organizações. **RAC**, v. 10, n.1, p. 55-72, jan./mar. 2006.

FERREIRA, A. B. de H. **Miniaurélio**: o dicionário da língua portuguesa. 7 ed. Curitiba: Positivo, 2009.

FERREIRA, C.; PETRY, S. M. V. (orgs.) **Um alemão nos trópicos**: Dr. Blumenau e a política colonizadora no Sul do Brasil/ Dr. Hermann Otto Blumenau. Tradução Curt Willy Hennings, Annemarie Fourquet Schünke. Blumenau: Cultura em Movimento/ Instituto Blumenau 150 anos, 1999.

FUNDAÇÃO INSTITUTO DE PESQUISAS ECONÔMICAS (FIPE). Cenário para desemprego é incerto para 2013. **R7 notícias**. Disponível em: <http://noticias.r7.com/economia/noticias/fipe-cenario-para-desemprego-e-incerto-em-2013-20130116.html>. Acesso em: 04 fev. 2013.

FRIGOTTO, G. A dupla face do trabalho: criação e destruição da vida. In: Ciavatta, M.; Frigotto, G. (Orgs.). **A experiência do trabalho e a educação básica**. Rio de Janeiro: DP&A, 2002.

FROTSCHER, M. **Etnicidade e trabalho alemão**: outros usos e outros produtos do labor humano. Florianópolis, 1998. Dissertação (Mestrado de História) – Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal de Santa Catarina.

GAULEJAC, V. A NGP: a nova gestão paradoxal. In: Bendassolli, Pedro F.; Soboll, Lis Andrea P. (Orgs.). **Clínicas do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2011, p. 84-98.

_____. **Gestão como doença social**: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social. Aparecida, SP: Idéias e Letras, 2007.

_____. de. **As origens da vergonha**. São Paulo: Via Lettera Editora, 2006. (tradução Maria Beatriz de Medina)

GERNET, I.; DEJOURS, C. Avaliação do trabalho e reconhecimento. In: Bendassolli, Pedro F.; Soboll, Lis Andrea P. (Orgs.). **Clínicas do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2011, p. 61-70.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 1994.

GONZALES, R. H. **Flexibilidade e permanência**: a duração dos empregos no Brasil (1992-2006). Brasília, 2009. Disponível em: http://bdt.bce.unb.br/tesed/simplificado/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=6241. Acesso em: 21 fev. 2012.

GORZ, A. **Crítica da divisão do trabalho**. São Paulo: Martins Fontes, 1996.

GOULART, I. B.; NICÁCIO, L. M. M. B. C. **Avaliação da relação entre identidade, trabalho e emprego num curso destinado à formação de administradores públicos. Publicações da Escola de Governo Professor Paulo Neves de Carvalho.** 2004. Disponível em: <http://www.eg.fjp.mg.gov.br/publicacoes/material/textos/10.pdf>. Acesso em: 02 nov. 2011.

GRAF, L. P. **Entre a cozinha e o abatedouro:** Os sentidos do trabalho para mulheres atuantes na Indústria avícola. 2009. 131 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2009.

HAGUETTE, T. M. F. **Metodologias qualitativas na sociologia.** 8 ed. Petrópolis: Vozes, 2001.

HALL, S. **A identidade cultural na pós-modernidade.** 11 ed. Rio de Janeiro: DP&A, 2006.

_____. **Quem precisa da identidade?** In: T. T. da Silva. **Identidade e diferença:** A perspectiva dos estudos culturais. 3 ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2004. Cap. 2

HOUAISS, A.; VILLAR, M. A. de S. **Dicionário Houaiss de Língua Portuguesa.** Rio de Janeiro: Objetiva, 2001.

INFOPEDIA - ENCICOPÉDIA E DICIONÁRIOS PORTO EDITORA. História, Religião e Mitologia. Mito de Sísifo. Disponível em: [http://www.infopedia.pt/\\$mito-de-sisifo](http://www.infopedia.pt/$mito-de-sisifo). Acesso em: 17 jan. 2013

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Sala de Imprensa: Pesquisa Mensal de Emprego. **Desocupação fica em 4,4% em dezembro e fecha 2012 com média de 5,5%.** Disponível em: http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia_visualiza.php?id_noticia=2314&id_pagina=1. Acesso em: 19 jan. 2013.

_____. Brusque/SC. Censo Demográfico 2010: Rendimento – Amostra. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/cidadesat/link.php?codmun=420290>. Acesso em: 16 out. 2012.

_____. Sala de Imprensa: Pesquisa Mensal de Emprego. **Em julho, desocupação foi de 6,9%.** Disponível em: http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia_visualiza.php?id_noticia=1696. Acesso em: 06 out. 2011c.

_____. Brusque/SC. Perfil do município. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/cidadesat/link.php?codmun=420290>. Acesso em: 07 set. 2011b

_____. Brusque/SC. Censo Demográfico 2010: Resultados gerais da amostra População 2010. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/cidadesat/link.php?codmun=420290>. Acesso em: 07 set. 2011a

JACQUES M. G. C. **Identidade e trabalho**. Em: Cattani A. D. (Org.). Dicionário Crítico sobre trabalho e tecnologia. 4. ed. rev. ampl. Petrópolis: Vozes; Porto Alegre: Ed. da UFRGS, 2002, p. 161-165.

KONDER, L. **O que é dialética?** 7 ed. São Paulo: Brasiliense, 1983.

KOVÁCS, I. Emprego flexível em Portugal: alguns resultados de um projecto de investigação. In I. Kovács (Org.). **Flexibilidade no emprego: riscos e oportunidades**. Oeiras, Portugal: Celta, 2005, p. 11-53.

KRAWULSKI, E. **Evolução do conceito de trabalho através da história e sua percepção pelo trabalhador de hoje**. Dissertação de Mestrado não publicada. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 1991.

_____. A Orientação Profissional e o significado do trabalho. **Revista da Associação Brasileira de Orientadores Profissionais**, 1998, p. 5-19.

_____. **O processo de construção da identidade profissional do psicólogo: vivendo as “metamorfoses do caminho” no exercício cotidiano do trabalho**. Projeto de tese (Doutorado) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2003.

_____. **Construção da identidade profissional do psicólogo: vivendo as “metamorfoses do caminho” no exercício cotidiano do trabalho**. Tese de Doutorado, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2004.

LARANJEIRA, S. O trabalho em questão: transformações produtivas e a centralidade do trabalho no século XXI. **Revista de Ciências Humanas**, 15(22), 1997, p. 39-62.

MACHADO, P. Brusque tem 73 veículos para cada 100 habitantes. **Revista nova fase**. Disponível em:

<http://revistanovafase.com.br/economia/321-brusque-tem-73-veiculos-para-cada-100-habitantes.html>. Acesso em: 04 jan. 2013.

MALULI, M. Enxurrada de atestado. **Município dia a dia**, Brusque, p. 20a-21a, 15 mar. 2013.

MARTINS, J. de S. O senso comum e a vida cotidiana. *Tempo Social. Revista de Sociologia da USP*, São Paulo, 1998, v. 10, n.1, p. 1-8.

MATIAS, R. Brusquense único do Brasil. **Município dia a dia**, Brusque, p. 8a-9a, 18 jan. 2013.

MARX, K. Processo de trabalho e processo de valorização. In K. Marx, **O Capital: crítica da economia política** Vol 1. Cap. V. 2 ed. São Paulo: Nova Cultural, 1985, p. 125-145. (Trabalho original publicado em 1818-1883).

_____. **Manuscritos econômicos-filosóficos**. Boitempo. São Paulo, 2004 (Trabalho original publicado em 1844).

MELLO, S. L. Pensando o cotidiano das relações sociais. **Cadernos CERU**, São Paulo, 1994, n.5, s.2, p. 23-31.

MENDES, A. M. B. Da psicodinâmica à psicopatologia do trabalho. In: Mendes, A. M. B. (Org.). **Psicodinâmica do Trabalho: Teoria, método e pesquisas**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

MERLO, A. R. C. Psicodinâmica do trabalho. In: JACQUES, M. G.; CODO, W. **Saúde mental e trabalho: leituras**. Petrópolis: Vozes, 2002, p. 130-142.

MINAYO, S. C. M. **Pesquisa Social: teoria, método e criatividade**. 30 ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2011.

_____. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 12 ed. São Paulo: Hucitec, 2010.

MONSUETO, S. E.; BICHARA, J. da S.; CUNHA, A. M. **Mobilidade educacional e diferencial de renda: a experiência do Brasil entre 2002 e 2010**. Disponível em:

http://www.anpec.org.br/encontro/2012/inscricao/files_I/i12-9eb26cf543ed3e1b4152306c5d5a53e3.docx. Acesso em: 04 jan. 2013.

MOREIRA, R. **A rotativa de pessoal em call center brasileiros**. São Paulo, 2008. Disponível em:

http://www.sapiencia.pucsp.br//tde_busca/arquivo.php?codArquivo=7241. Acesso em: 21 fev. 2012.

MOTTA, G. K.; KRAWULSKI, E. Razões para sucessivas trocas de trabalho/emprego nas trajetórias socioprofissionais de trabalhadores no município de Brusque/SC. 2013. Trabalho livre submetido para apresentação no III Congreso Ibero Americano de Psicología de las Organizaciones e El Trabajo. Rosário – Argentina, 15 a 17 de agosto, 2013.

NUNES, E.; CARVALHO, M. M. de. Ensino universitário, corporação e profissão: paradoxos e dilemas brasileiros. **Sociologias**, Porto Alegre, ano 9, n. 17, jan/jun. 2007, p. 190-215.

OFFE, C. Trabalho: a categoria sociológica chave? In: C. Offe. **Capitalismo Desorganizado**. São Paulo, SP: Brasiliense, 1994.

ORGANISTA, J. H. C. **O debate sobre a centralidade do trabalho**. São Paulo: Expressão Popular, 2006.

PAIS, J. M. **Vida cotidiana: enigmas e revelações**. São Paulo: Cortez, 2003.

PEREIRA, M. J. L. B.; FONSECA, J. C. M. **Faces da decisão**: as mudanças de paradigmas e o poder da decisão. São Paulo: Makron Books, 1997.

POCHMANN, M. **O emprego na globalização**: a nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu. São Paulo: Boitempo, 2005.

_____. A atualidade da categoria trabalho na sociedade da reestruturação produtiva. In: CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Psicologia crítica do trabalho na sociedade contemporânea**. Brasília: CFP, 2010.

RABAGLIO, M. O. **Seleção por Competência**. 5 ed. São Paulo: Educador, 2005.

RIBAS, J. M.. B. Trabajar em la modernidad industrial. In RIBAS, J. M.. B (Org.) **Teoria de las relacionaes laborales**: Fundamentos Barcelona: Editorial UOC, 2003, p. 19- 147. Disponível em: http://books.google.com.br/books?id=5ign84vqC7YC&pg=PA19&lpg=PA19&dq=trabajar+em+la+modernidad+industrial+BLANCH&source=bl&ots=bAXT0txiPY&sig=hCsooqCg8hAhyA9GG6_P9JnKvGc&hl=pt-BR&sa=X&ei=UdFcT-f2K8G1twewemEDA&ved=0CEEQ6AEwAw#v=onepage&q=trabajar

%20em%20a%20modernidad%20industrial%20BLANCH&f=false.
Acesso em 10 mar. 2012.

ROESLER, V. R. **Posso me aposentar “de verdade”. E agora? Contradições e ambivalências vividas por bancários no processo de aposentadoria.** 2012. 255 f. Tese (Doutorado em Psicologia) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2012.

RUBIN, D. Os segredos de quem é feliz no trabalho. **Revista Istoé**, São Paulo, n. 2189, 2011. Disponível em:
http://www.istoe.com.br/reportagens/170174_OS+SEGREDOS+DE+Q UEM+E+FELIZ+NO+TRABALHO. Acesso em: 10 mar. 2012.

SATO, L.; SCHMIDT, M. L. S. **Psicologia do Trabalho e Psicologia Clínica:** um ensaio de articulação focalizando o desemprego. Estudos de Psicologia (Natal) 9(2) 2004, p. 365-371. Disponível em :
http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-294X2004000200019&script=sci_arttext. Acesso em: 02 nov. 2011.

SCHERMERHORN, JR; HUNT, J. G; OSBORN, R. **Fundamentos de Comportamento Organizacional.** 2 ed. Porto Alegre: Bookman, 1999.

SCHWARTZ, Yves. Manifesto por um ergoengajamento. In: Bendassolli, Pedro F.; Soboll, Lis Andrea P. (Orgs.). **Clínicas do trabalho.** São Paulo: Atlas, 2011, p. 132-166.

SEBRAE – Disponível em:
<http://www.cdlibrusque.org.br/site/NoticiasDetalhes.php?Codigo=261>.
Acesso em: 06 nov. 2011.

SENNETT, R. **A corrosão do caráter:** as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. 15 ed. Rio de Janeiro: Record, 2010.

SEYFERTH, G. **Nacionalismo e identidade étnica.** Florianópolis: Fundação Catarinense de Cultura, 1981.

_____. **A Colonização Alemã no vale do Itajaí-Mirim.** Porto Alegre: Editora Movimento, 1974.

SESTREN, G; SOARES, D. H. P. A trajetória sócio-profissional. In: Barros, D. T. R.; Lima, M. T.; Escalda, R. (Orgs.). **Escolha e Intervenção Profissional:** desafios para indivíduos, famílias e instituições. São Paulo: Vetor, 2007, p. 81-96.

SILVA, K. L. **Impacto dos valores organizacionais e da satisfação no trabalho na intenção de rotatividade**. Uberlândia, 2007. Disponível em: http://www.bdttd.ufu.br/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=1450. Acesso em: 21 fev. 2012.

SILVA, N.; TOLFO, S. da R. Trabalho significativo e felicidade humana: explorando aproximações. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, 12(3), 2012, p. 341-354.

SIQUEIRA, M. M. M.; GOMIDE JÚNIOR, S. Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E; BASTOS, A. V. B. (Orgs.) **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004, cap. 9.

SOARES, D. H. P.; COSTA, A. B. **Aposent-Ação**: aposentadoria para a ação. São Paulo: Vetor, 2011.

_____. **A escolha profissional**: do jovem ao adulto. 2 ed. São Paulo: Summus, 2002.

SPECTOR, P. E. **Psicologia nas Organizações**. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

STEIL, A. V. **Um modelo de aprendizagem organizacional baseado na ampliação de competências desenvolvidas em programas de capacitação**. 2002. 218 F. Tese (Doutorado Em Engenharia De Produção) – Programa De Pós-Graduação Em Psicologia Da Universidade Federal De Santa Catarina, Florianópolis, 2002.

SZYMANSKI, H. Entrevista reflexiva: um olhar psicológico para a entrevista em pesquisa. Revista do programa de estudos pós-graduados. **Psicologia da Educação**. PUC. São Paulo, 2000, 10/11, p. 193-215.

TAIOLI, J. A. **Estudo da rotatividade de pessoal no setor hoteleiro**: impactos na aprendizagem e na qualidade. São Paulo, 2005. Disponível em: http://www.sapientia.pucsp.br/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=1539. Acesso em: 21 fev. 2012.

TOLFO, S. R.; PICCININI, V. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicologia & Sociedade**, 19 (especial), 2007, p. 38-46.

TOLFO, S. R.; COUTINHO, M. C. Implicações de programas de enxugamento para ex-trabalhadores de empresas estatais. **Psicologia & Sociedade**, 19 (especial), 2007, p. 57-65.

TOLFO, S. R.; COUTINHO, M. C. ALMEIDA, A. R.; BAASCH, D.; CUGNIER, J. Revisitando abordagens sobre sentidos e significados do trabalho [CD-ROM]. In: **Anais do Fórum CRITEOS**. Porto Alegre, RS: Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2005.

TOZZI, E. Planejar para enriquecer. In: você S/A, e. 75, p. 38-41, dez., 2012.

TRIVINÕS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em Ciências Sociais**: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1987.

WERNKE, A. Brusque que admite e demite. Município dia a dia, Brusque, p. 6a-7a, 25 abril 2012.

WOODWARD, K. Identidade e diferença: uma introdução teórica e conceitual. In: T. T. da SILVA (Ed.). **Identidade e diferença**: a perspectiva dos Estudos Culturais. 3 ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2000.

WRIGHT, M. C. **Sociologia do conhecimento**. Rio de Janeiro: Zahar, 1974.

ZANELLI, J. C.; SILVA, N. **Interação Humana e Gestão**: a construção psicossocial das organizações de trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008

BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

Biblioteca digital Brasileira. Disponível em: <http://bdtd.ibict.br/>. Acesso em: 12 out. 2011.

BOOT, W. C; COLOMB, G.G; WILLIAMS, J. M. **A arte da pesquisa**. 2 ed . São Paulo: Martins Fontes, 2005.

BVS- Biblioteca Virtual de Saúde – Psicologia. Disponível em: <http://www.bvs-psi.org.br/php/index.php>. Acesso em: 12 out. 2011.

CAPES. Disponível em: <http://www.capes.gov.br/servicos/banco-de-teses>. Acesso em: 12 out. 2011.

História de Brusque. Disponível em: http://www.brusque.sc.gov.br/web/historia_p07.php. Acesso em: 12 out. 2011.

Periódicos Eletrônicos de Psicologia. Disponível em:

<http://portal.pepsic.bvsalud.org/php/index.php?lang=pt>. Acesso em: 12 out. 2011.

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA. Disponível em: <http://ppgp.ufsc.br/files/2010/09/roteiropesquisa.zip>. Acesso em: 10 mar. 2012.

SCIELO. Disponível em: <http://www.scielo.org/php/index.php/>. Acesso em: 12 out. 2011.

SISTEMA DE BIBLIOTECAS DA UFSC. Disponível em: <http://portalbu.ufsc.br/normalizacao-de-trabalhos-2/>. Acesso em: 15 nov. 2011.

APÊNDICES

APÊNDICE A - Carta de Apresentação à Empresa de Gestão de Pessoas

Universidade Federal de Santa Catarina

Programa de Pós-Graduação em Psicologia

Área 2: Práticas Sociais e Constituição do Sujeito -

Pesquisa: Implicações de sucessivas mudanças de trabalho/emprego na constituição identitária do sujeito, no município de Brusque.

CARTA DE APRESENTAÇÃO

Meu nome é Giomara Kohler Motta, aluna do Mestrado no Programa de Pós-Graduação em Psicologia. Pretendo desenvolver a pesquisa de dissertação sobre: **“IMPLICAÇÕES DE SUCESSIVAS MUDANÇAS DE TRABALHO/EMPREGO NA CONSTITUIÇÃO IDENTITÁRIA DO SUJEITO, NO MUNICÍPIO DE BRUSQUE”**, sob a orientação da Profa. Dra. Edite Krawulski. A pesquisa terá como objetivos: compreender as implicações de sucessivas mudanças de trabalho/emprego na constituição identitária de sujeitos no município de Brusque; conhecer as trajetórias socioprofissionais de sujeitos que vivenciam sucessivas mudanças de trabalho/emprego no município de Brusque; identificar possíveis rupturas e continuidades nas trajetórias socioprofissionais desses sujeitos; identificar as razões das sucessivas mudanças de trabalho/emprego realizadas por esses sujeitos; e conhecer a avaliação que estes sujeitos fazem sobre essas sucessivas mudanças de trabalho/emprego em suas vidas.

Este estudo se justifica tendo em vista fatores como: as transformações no mundo do trabalho; as sucessivas trocas de trabalho/emprego pelas pessoas no município de Brusque; o aumento significativo do ingresso no ensino superior objetivando melhores empregos; o momento de expansão de demanda de vagas de emprego disponíveis no município e, por fim, a centralidade da categoria trabalho na vida das pessoas.

Desse modo, venho através desta, solicitar a sua contribuição, para através de seus selecionadores, encaminharem pessoas a mim (com alguns critérios), em seu estabelecimento, para um primeiro contato. Essa triagem, feita por seus selecionadores, será importante para a identificação de possíveis participantes para a pesquisa. Se você tiver alguma dúvida em relação ao estudo, estou à disposição para esclarecimentos, através dos telefones (47) 3355 7090 e (47) 99834772, e através do endereço eletrônico: giomara@uol.com.br.

Desde já, agradeço pela atenção e colaboração.
Florianópolis, março de 2012.

Profa. Dra. Edite Krawulski
Orientadora
Programa de Pós-Graduação
em Psicologia/UFSC

Giomara Kohler Motta
Psicóloga CRP-12/04899
Mestranda em Psicologia/UFSC

APÊNDICE B - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Universidade Federal de Santa Catarina

Programa de Pós-Graduação em Psicologia

Pesquisa: Implicações de sucessivas mudanças de trabalho/emprego na constituição identitária do sujeito, no município de Brusque.

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Meu nome é Giomara Kohler Motta, aluna do Mestrado no Programa de Pós-Graduação em Psicologia. Pretendo desenvolver a pesquisa de dissertação sobre: **“IMPLICAÇÕES DE SUCESSIVAS MUDANÇAS DE TRABALHO/EMPREGO NA CONSTITUIÇÃO IDENTITÁRIA DO SUJEITO, NO MUNICÍPIO DE BRUSQUE”**, sob a orientação da Profa. Dra. Edite Krawulski. A pesquisa terá como objetivos: compreender as implicações de sucessivas mudanças de trabalho/emprego na constituição identitária de sujeitos no município de Brusque; conhecer as trajetórias socioprofissionais de sujeitos que vivenciam sucessivas mudanças de trabalho/emprego no município de Brusque; identificar possíveis rupturas e continuidades nas trajetórias socioprofissionais desses sujeitos; identificar as razões das sucessivas mudanças de trabalho/emprego realizadas por esses sujeitos; e conhecer a avaliação que estes sujeitos fazem sobre essas sucessivas mudanças de trabalho/emprego em suas vidas. Este estudo se justifica tendo em vista fatores como: as transformações no mundo do trabalho; as sucessivas trocas de trabalho/emprego pelas pessoas no município de Brusque; o aumento significativo do ingresso no ensino superior objetivando melhores empregos; o momento de expansão de demanda de vagas de emprego disponíveis no município e, por fim, a centralidade da categoria trabalho na vida das pessoas.

Convido-o(a) a participar desta pesquisa, a qual será realizada por meio da técnica da Trajetória socioprofissional e de entrevista individual, com questões relativas à sua vida pessoal e profissional sobre a temática do trabalho. A aplicação dos instrumentos de coleta de dados acontecerá em um único encontro, com aproximadamente duas horas de duração. Saliento que o encontro será previamente agendado de acordo com as suas possibilidades de horário e local, para a sua maior conveniência. Ambas serão gravadas para posterior transcrição. O critério principal para participar da pesquisa é de que tenha tido muitos vínculos empregatícios (emprego) e com pouca duração cada vínculo.

O sigilo quanto ao nome dos participantes será mantido, e as declarações prestadas só serão utilizadas para os objetivos deste estudo. Se você tiver alguma dúvida em relação à pesquisa ou não quiser mais participar da mesma, estou à disposição para esclarecimentos, através dos telefones (47)3355 7090 e (47) 99834772, e através do endereço eletrônico: giomara@uol.com.br.

Giomara Kohler Motta
Psicóloga CRP-12/04899
Mestranda em Psicologia/UFSC

Eu, _____, RG nº _____,
declaro estar ciente de que:

- Todos os dados coletados somente serão utilizados para esta pesquisa e para a divulgação acadêmica de seus resultados, sendo que nessa divulgação não serão identificados os nomes dos participantes da pesquisa;
- Não existem riscos em potencial para os(as) participantes pesquisados(as);
- Fui esclarecido(a) sobre os procedimentos desta pesquisa e de que se eu tiver dúvidas em relação ao estudo, aos procedimentos que serão adotados, riscos, benefícios, ou qualquer outra pergunta, tenho o direito a esclarecimentos por parte do pesquisador;
- A participação nesta pesquisa é voluntária e, mesmo depois de iniciada, há a possibilidade de desistência sem penalizações de nenhuma ordem;
- Não haverá nenhum custo para os participantes da pesquisa;
- Os benefícios recebidos pelos pesquisados serão em termos de produção de conhecimentos, a fim de proporcionar maior compreensão sobre a temática do trabalho voltada a constituição identitária.

Desse modo, concordo em participar da pesquisa intitulada: “Implicações de sucessivas mudanças de trabalho/emprego na constituição identitária do sujeito, no município de Brusque”, e autorizo que meus dados, exceto meu nome, sejam utilizados no estudo e divulgação do mesmo.

Brusque, ____ de _____ de 2012.

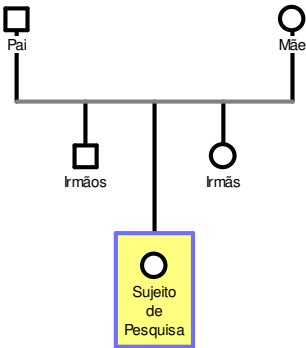
E-mail para contato: _____

Telefones para contato: _____

APÊNDICE C - Técnica da Trajetória socioprofissional – versão adaptada

TÉCNICA DA TRAJETÓRIA SOCIOPROFISSIONAL
(Adaptada pela pesquisadora)

1) Genograma:



1) Linha da vida

Vivências sociais; Vivências familiares; Acontecimentos biográficos;	ANOS	IDADE	Vivências acadêmicas (escolaridade, estudos cursos, etc.)	Ocupações laborais (profissões, ocupações, atividades, empregos, trabalhos)
		*		
		1		
		2		
		3		
		4		
		5		
		↓		
		↓		
	Ano atual			
	Futuro 5 e 10 anos			
		↓		

APÊNDICE D – Roteiro de Entrevista semiestruturada

Universidade Federal de Santa Catarina

Programa de Pós-Graduação em Psicologia

Pesquisa: Implicações de sucessivas mudanças de trabalho/emprego na constituição identitária do sujeito, no município de Brusque.

ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMI-ESTRUTURADA

Sujeito:	(nome	Fictício):
<hr/>		
Data: __/__/____	Horário início: _____	Horário término: _____
<hr/>		
Local:	<hr/>	
<hr/>		

PARTE 1 - Informações sociodemográficas sobre os sujeitos

Sexo: M(☐) F(☐) Data de nascimento: __/__/____ Idade: ____

Religião: _____

Estado civil: (☐) solteiro(a) (☐) Casado (☐) Separado (☐) União estável (☐) outro

Escolaridade: _____ Profissão: _____

Procedência: _____

Quando chegou em Brusque: __/__/____

Onde reside (bairro?): _____

Empregado (☐) Outro (informal, porém remunerado) (☐)

Ocupação: _____

Local de trabalho atual: _____

Renda mensal atual: R\$ _____

Desempregado: (☐) Desde: __/__/____ Está no seguro (☐) R\$ _____

Parcelas: _____

Local do último trabalho remunerado: _____

Ocupação: _____

Última renda mensal: R\$ _____

Casa Própria (☐)

Financiada (☐) Valor mensal R\$ _____

Tempo financiamento: _____

Alugada () Aluguel: R\$ _____

Divide o aluguel () R\$ _____

Tem meio de condução: Não () Sim () Carro() Moto () Outro ()



Financiado () Valor mensal R\$ _____

Tempo do financiamento: _____



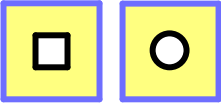






PARTE 2 - Questões norteadoras

1. Por que você mudou bastante de trabalho/emprego ao longo de sua trajetória profissional?
2. Como você se percebe enquanto trabalhador vivenciando essas trocas todas de trabalho/emprego? E como você percebe essas trocas de maneira geral para os trabalhadores aqui em Brusque?
3. Como você percebe a reação de sua família e amigos quanto às sucessivas mudanças de trabalho/emprego em sua trajetória?
4. O que foi fácil e o que foi difícil, cada vez que houve uma mudança de trabalho?
5. Como você avalia essas sucessivas mudanças em sua vida?

APÊNDICE E - Orientações aos selecionadores para captação e convite a possíveis participantes

	UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA Centro de Filosofia e Ciências Humanas Programa de Pós-Graduação em Psicologia											
Área de Concentração: Práticas Sociais e Constituição do Sujeito Linha de Pesquisa: Trajetórias no trabalho e processos identitários												
IMPLICAÇÕES DE SUCESSIVAS MUDANÇAS DE TRABALHO/EMPREGO NA CONSTITUIÇÃO IDENTITÁRIA DO SUJEITO												
Participantes e critérios: <ul style="list-style-type: none"> • 12 sujeitos de pesquisa • Qualidade em fornecer dados relevantes à pesquisa (falantes/conteúdo); • Que tenham tido muitos vínculos empregatícios (emprego) e com pouca duração cada vínculo (média de permanência em cada emprego não superior a 3,9 anos). 		Mestranda: Psic. Giomara Kohler Motta Orientadora: Prof ^ª Dr ^ª Edite Krawulski										
Aplicação: duração, aproximadamente duas horas												
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="background-color: #f2f2f2;">01)</td></tr> <tr><td style="background-color: #d9d9d9;">02)</td></tr> <tr><td style="background-color: #f2f2f2;">03)</td></tr> <tr><td style="background-color: #d9d9d9;">04)</td></tr> <tr><td style="background-color: #f2f2f2;">05)</td></tr> </table>	01)	02)	03)	04)	05)	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="background-color: #f2f2f2;">06)</td></tr> <tr><td style="background-color: #d9d9d9;">07)</td></tr> <tr><td style="background-color: #f2f2f2;">08)</td></tr> <tr><td style="background-color: #d9d9d9;">09)</td></tr> <tr><td style="background-color: #f2f2f2;">10)</td></tr> </table>	06)	07)	08)	09)	10)	
01)												
02)												
03)												
04)												
05)												
06)												
07)												
08)												
09)												
10)												

APÊNDICE F – Legenda do genograma

	Pessoa do sexo masculino
	Pessoa do sexo feminino
	Sujeito de pesquisa
	Relacionamento: Casados
	Relacionamento: Separados
	Relacionamento: Vivendo juntos
	Relacionamento: Viveram juntos e atualmente separados
	Relacionamento: namoro
	Linha que abarca as pessoas que estão morando junto com o sujeito de pesquisa

Fonte: GenoPro2011. <http://www.genopro.com/privacy/>, acesso em 20/06/2012.

ANEXOS

ANEXO A - Parecer consubstanciado do Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da UFSC

Plataforma Brasil - Ministério da Saúde

Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC

PROJETO DE PESQUISA

Título: IMPLICAÇÕES DE SUCESSIVAS MUDANÇAS DE TRABALHO/EMPREGO NA
Área Temática: CONSTITUIÇÃO IDENTITÁRIA DO SUJEITO

Pesquisador: Edite Krawulski

Versão: 1

Instituição: Universidade Federal de Santa Catarina

CAAE: 02696712.0.0000.0121

PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

Número do Parecer: 34577

Data da Relatoria: 11/06/2012

Apresentação do Projeto:

O projeto sob análise (CAAE: 02696712.0.0000.0121) intitula-se "Implicações de sucessivas mudanças de trabalho/emprego na constituição identitária do sujeito", tem caráter prospectivo - qualitativo e subsidia um projeto de Dissertação apresentado ao PPG-Psicologia da UFSC.

O estudo a ser realizado no período de 01/04/2012 - 28/02/2013 incluirá, como principal instrumento para obtenção de dados, a aplicação de questionário semi-estruturado, mediante entrevistas a 10 (dez) sujeitos, residentes no município de Brusque - SC, tendo estes como requisito básico para inclusão o fato de serem trabalhadores formais (i.e, portadores da carteira profissional) e com histórico de "muitos vínculos empregatícios (emprego) e com pouca duração cada vínculo".

Para identificação dos referidos sujeitos a pesquisadora contará com a colaboração de uma empresa de Gestão de Pessoas (Tempo e Trabalho Gerenciamento de Talentos Humanos LTDA - instituição co-participante) sediada naquele município, na qual um dos serviços prestados é o de recrutamento e seleção de pessoal. A citada empresa fornecerá à pesquisadora, previamente, os dados relativos aos potenciais sujeitos, a partir dos respectivos registros cadastrais. Subsequentemente, na abordagem inicial aos sujeitos selecionados, será utilizado o TCLE.

Objetivo da Pesquisa:

Objetivo Geral:

Compreender as implicações de sucessivas mudanças de trabalho/emprego na constituição identitária de sujeitos no município de Brusque.

Objetivos específicos:

Conhecer as trajetórias sócio-profissionais de sujeitos que vivenciam sucessivas mudanças de trabalho/emprego no município de Brusque;

Identificar possíveis rupturas e continuidades nas trajetórias sócio- profissionais desses sujeitos;

Identificar as razões das sucessivas mudanças de trabalho/emprego realizadas por esses sujeitos;

Conhecer a avaliação que estes sujeitos fazem sobre essas sucessivas mudanças de trabalho/emprego em suas vidas.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Riscos:

Com relação aos riscos e benefícios, a proponente enfatiza que:

"Não haverá nenhum risco aos sujeitos de pesquisa", sendo que o termo de adesão à pesquisa, a ser firmado pelo sujeito, conterá todas as informações pertinentes, objetivando o pleno esclarecimento do sujeito, bem como a sua livre iniciativa para desistência.

Quanto aos benefícios, a proponente faz menção à "contribuição com a ciência na temática da

pesquisa".

O texto do projeto justifica que por meio da pesquisa, almeja promover o conhecimento a respeito de implicações das sucessivas mudanças de trabalho/emprego na constituição identitária de sujeitos, fornecendo subsídios ao campo da psicologia do trabalho no que se refere aos fenômenos e processos psicológicos presentes na relação pessoas e trabalho. Considera que o estudo também possa ir ao encontro das preocupações nacionais frente à rotatividade de emprego no Brasil, podendo contribuir com elementos relativos às questões identitárias. E considera ainda, que os resultados encontrados igualmente poderão ser úteis para argumentar em favor de uma maior adesão a Programas de Orientação e principalmente de Re-orientação Profissional, por parte de órgãos públicos e privados, bem como por parte do próprio sujeito, além de possivelmente promover maior conscientização do sujeito quanto a sua escolha profissional ou ocupacional, dentro de um dado objetivo e subjetivo relacionado a esse sujeito.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

O projeto de pesquisa apresenta uma adequada fundamentação teórica sobre o tema objeto do estudo, incluindo preceitos éticos e dados quali-quantitativos obtidos em detalhada abordagem exploratória.

O projeto apresenta e descreve todos os critérios para seleção dos sujeitos e os diferentes instrumentos a serem aplicados a serem aplicados/procedimentos para coleta de dados.

A triagem preliminar dos sujeitos, realizada pelos selecionadores vinculada à empresa participante/colaboradora, subsidiará a verificação, por parte da proponente/pesquisadora, dos possíveis participantes da pesquisa.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Foram apresentados os seguintes documentos, todos em conformidade com a legislação vigente:

- Folha de rosto (que inclui assinatura da Coord. do PPG-Psicologia da UFSC);
- Projeto de pesquisa;
- TCLE;
- Formulário - relatório da pesquisa (que inclui (1) orçamento detalhado/R\$ R\$ 1.891,00 cujo patrocinador será a proponente e (2) o cronograma de atividades).
- Declaração da instituição colaboradora (firmada pelo respectivo sócio-gerente).

Recomendações:

Recomenda-se, pelo fato de a instituição colaboradora consistir de empresa privada (pessoa jurídica com fins lucrativos), que em encaminhamentos futuros a proponente obtenha junto a tais instituições (privadas), quando for o caso de inexistência de custos e de honorários decorrentes da participação na pesquisa (como, a princípio, na proposta avaliada), uma "declaração de inexistência de custos, inexistência de expectativa de benefícios financeiros, bem como, de conflitos de interesse", relacionados aos objetivos da pesquisa, com a qual será colaboradora.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Não existem pendências ou incongruências frente a legislação concernente a ética, na proposta analisada.

Situação do Parecer:

Aprovado



Necessita Apreciação da CONEP:

Não

Considerações Finais a critério do CEP:

O Parecer foi colocado em discussão e acatado no Colegiado em 11/06/2012.

FLORIANOPOLIS, 11 de Junho de 2012

Assinado por:
Washington Portela de Souza

Fonte: <http://aplicacao.saude.gov.br/plataformabrasil/login.jsf>. Acesso em: 20 jun. 2012c

ANEXO B – Técnica da trajetória socioprofissional – versão original (GAULEJAC, [...]; DEMEZIÉRE; DUBAR, 2006; SESTREN; SOARES, 2007)

